

BEREBUT KURSI PPPK DALAM KOLAM FORMASI TERBATAS

WAWANCARA EKSLUSIF

- **Anusapati** (Kepala BKPSDM Kab. Kubu Raya)
- **Eni Lestariningsih** (Kepala BSDM BPS Jakarta)
- **Yudhantoro Bayu Wiratmoko** (Kepala BKN IX Denpasar)
- **Janry H.U.P. Simanungkalit** (Kepala Kantor Regional BKN Medan)
- **Yulius Yohanes** (Dosen FISIP Universitas Tanjungpura)
- **Endri Sanopaka** (Ketua STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang)
- **Esti Widodo** (Kepala BKD Banjarnegara)

CALL FOR PAPERS

Publication Period >> **April, August, and December 2023**

The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning (JISDeP) is a journal published by Centre for Planners' Development, Education, and Training (Pusbindiklatren), Ministry of National Development Planning/National Development Planning Agency Republic of Indonesia (Bappenas) and supported by Indonesian Development Planners Association (PPPI).



This journal aimed at studying the issues of sustainable development from around the world to later be used as policy material in sustainable development planning in Indonesia, developing countries, and the world in general. This journal absorbs theoretical scientific studies as well as empirical experiences from researchers around the world, primarily from researchers who specialize in developing countries, to then publish them all widely to international forums as an applicable and innovative knowledge.

This journal gives important weight to the issue of sustainable development planning with regard to the mental and spiritual development of the people of Indonesia and the people of the world in terms of politics, economics, social, culture, environment, peace and justice, energy, and other strategic issues about sustainable development planning.

∴ RESEARCH PAPER

∴ POLICY PAPER

∴ COMMENTARY

∴ BOOK REVIEW

Peer Review Process

JISDeP is an open access journal. All of the research article submitted in this journal will be provided in online version and can be free full downloaded. JISDeP also uses peer-review process by blind reviewer. The decision of accepted or not the article is determined by the agreement of both of editor's board and the reviewer.

Publication Frequency

JISDeP are published three times a year which are in April, August, and December of respective year.

Open Access Policy

This journal provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge. All articles published will be immediately and permanently free for everyone to read and download.

Guidance for Submission

- 1 The submission has not been previously published, nor is it before another journal for consideration (or an explanation has been provided in "Comments to the Editor").
- 2 The submission file is in OpenOffice, Microsoft Word, or RTF document file format.
- 3 Where available, URLs for the references have been provided.
- 4 The text is single-spaced; uses a 10-point Calibri font; employs italics, rather than underlining (except with URL addresses); and all illustrations, figures, and tables are placed within the text at the appropriate points, rather than at the end.
- 5 The text adheres to the stylistic and bibliographic requirements outlined in the Author Guidelines.
- 6 If submitting to a peer-reviewed section of the journal, the instructions in "Ensuring a Blind Review" have been followed.



Register and Login as Author to:
journal.pusbindiklatren.bappenas.go.id

First Decision >> Review Time >> Publication Time
4 weeks >> 4 weeks >> 16 weeks

Indexed by:



Published by:



Supported by:





SIMPUL PERENCANA (SIMPUL)

Diterbitkan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Kementerian PPN/ Bappenas

PELINDUNG

Menteri PPN/Kepala Bappenas

PENANGGUNG JAWAB

Sekretaris Kementerian PPN/Sekretaris Utama Bappenas

PEMIMPIN UMUM

Kepala Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas

DEWAN REDAKSI

Wiky Witarni, Dwi Harini Septaning Tyas, Pandu Pradhana, Rita Miranda, Wahyu Pribadi, Teresna Murti, Maslakah Murni, Feita Puspita Murti, M. Iksan Maolana

PEMIMPIN REDAKSI

M. Bilhajhusni Widyo Pramana

REDAKTUR PELAKSANA

Diana Ayu Ahira, Naila Sukma Aisya, M. Bilhajhusni Widyo Pramana, Luqman Hakim Antris Saputro, Bernadette Christi Paramitha Santosa

EDITOR

Hañdh Aditama

DESAIN SAMPUL & TATA LETAK ISI

Rizki Aris Munandar, Dian Reza Febriani, Agung Prasetyo

SEKRETARIAT

Agustin Setyaningsih, Hendra Solihin, Asih Nur Andari, Akhmad Faturokhman

ALAMAT REDAKSI

Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas Jalan Proklamasi No. 70, Jakarta 10320
Telepon (021) 319 28280, 319 28285
Pos-el: simpul@bappenas.go.id

Unduh majalah versi PDF di:

bit.ly/baca-simpul

bit.ly/issuu-pusbindiklatren

Dari Kami

Salam perencana!

Penerapan Undang-Undang 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi momen yang krusial dalam manajemen aparatur sipil negara (ASN). Pasalnya, dalam undang-undang tersebut mengatur bahwa Pegawai non-ASN wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024. Instansi Pemerintahan juga dilarang untuk mengangkat lagi pegawai non-ASN. Sehingga, rekrutmen pegawai ASN, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus dilaksanakan. Di lain sisi, keterbatasan jumlah formasi yang dapat diisi oleh pegawai ASN, khususnya PPPK pun terbatas.

Terkait isu tersebut, pada SIMPUL Volume 48 ini, kami coba mengangkat tema "Berebut Kursi PPPK dalam Kolam Formasi Terbatas". Melalui rubrik Cakrawala, SIMPUL akan mengulas sudut pandang instansi pusat dan daerah dalam menanggapi keterbatasan formasi yang dapat diisi oleh PPPK.

Pada rubrik Opini, kami juga menampilkan pemikiran dari para perencana dan ASN lainnya. Beberapa penulis membuka isu dengan pertanyaan mengenai kebijakan rekrutmen PPPK. Terdapat penulis yang mencoba melihat dari sudut pandang apakah menjadi peluang atau tantangan. Selain itu, ada pula penulis yang menampilkan data mengenai kehidupan pegawai Non-ASN

Selain tulisan-tulisan terkait tema, SIMPUL Volume 48 juga menyajikan rubrik-rubrik reguler. Informasi kegiatan Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas tersaji pada rubrik Liputan. Kisah inspiratif para alumni penerima beasiswa diklat serta perencana dapat Anda ikuti pada rubrik Sosok Alumni dan Sosok PFP. Ringkasan tesis/disertasi dan substansi pelatihan dari para alumni penerima beasiswa diklat dapat dibaca pada rubrik Akademika. Simak juga informasi program studi pelaksana diklat pada rubrik Profil Mitra dan tips ringan seputar pekerjaan dan kehidupan pada rubrik Selingan.

Selamat membaca

M. Bilhajhusni Widyo Pramana

Pemimpin Redaksi Majalah Simpul Perencana Pusbindiklatren

Redaksi menerima tulisan yang berhubungan dengan perencanaan sesuai tema yang telah ditentukan. Tema setiap edisi akan dipublikasikan melalui situs web pubsindiklatren.bappenas.go.id dan media sosial Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.

GERBANG

- 3 Pengadaan PPPK, Dinamika dan Tantangannya

PROLOG

- 5 Berebut Kursi PPPK Dalam Kolam Formasi Yang Terbatas

CAKRAWALA

- 8 **Andika Anusapati** (Kepala BKPSDM Kabupaten Kubu Raya): Pengelolaan dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kubu Raya
- 11 **Eni Lestariningsih** (Kepala Biro SDM BPS Jakarta): Tantangan dan Pengembangan Kompetensi ASN di Era Reformasi Birokrasi
- 14 **Yudhantoro Bayu Wiratmoko** (Kepala BKN IX Denpasar): Transformasi Pengelolaan ASN P3K di Indonesia: Tantangan dan Solusi
- 18 **Dr. Janry H.U.P. Simanungkalit** (Kepala BKN VI Medan): Transformasi dan Inovasi dalam Pengelolaan Aparatur Sipil Negara: Wawancara Eksklusif bersama Kepala BKN VI Medan
- 23 **Yulius Yohanes** (Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura): Optimalisasi Pengelolaan ASN dan P3K: Menurut Pandangan Akademisi
- 26 **Endri Sanopaka** (Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji Tanjungpinang): Mengukir Dinamika P3K: Profesionalisme dan Tantangan Birokrasi di Indonesia
- 36 **Esti Widodo** (Kepala BKD Banjarnegara): Mengoptimalkan Manajemen ASN dan P3K: Tantangan dan Harapan

LIPUTAN

- 43 Seremonial Penandatanganan MOU antara Kementerian PPN/Bappenas dan Monash University, Indonesia
- 45 *IELTS Preparation Class* Beasiswa S-2 Reguler Luar Negeri NTU-NUS
- 46 Kementerian PPN/Bappenas Menggelar Pendampingan Penyelarasan RPJPD dengan RPJPN di Wilayah Papua

- 49 Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana Gelombang I Tahun 2024

- 51 *Sharing Session* Jurnal Perencanaan Pembangunan, *Bappenas Working Papers*, dan *Journal of Indonesia Sustainable Development Planning* serta *Focus Group Discussion* Perencanaan Tahunan Dewan Redaksi Majalah Simpul Perencana

- 54 Proses Bisnis dan SOP dalam Konteks Manajemen

SOROT

- 62 *Workshop* HCDP Kabupaten Sukoharjo
- 62 Seleksi Wawancara Program Beasiswa DXHR
- 63 *Sharing Session* Hasil *On the Job Training* (OJT)
- 63 Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) Menuju *Good Governance*
- 64 *Roadmap* Pusbindiklatren: Menyongsong Masa Depan yang Berkilau

SOSOK ALUMNI

- 66 **Detylia**: Alumni Penerima Beasiswa S-2 *Linkage* Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas di Program Magister Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Macquarie University

SOSOK JFP

- 72 **Aldi Martino Hutagalung**: Mengarungi Awal Karier sebagai Perencana: Tantangan dan Adaptasi di Era Transformasi Jabatan

PROFIL MITRA

- 75 Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Airlangga: Mencetak Lulusan Bedaya Saing Internasional melalui Program *Double Degree*

AKADEMIKA

- 81 Analisis Segmentasi *Staycationer* di Jakarta



- 91 **Fivi Zulfanilisih**: Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Penanggulangan Bencana

ULASAN PROGRAM

- 109 Harmonisasi Regulasi Manajemen ASN Perencana di Indonesia: Revisi Peraturan Menteri PANRB No. 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana

INFO JFP

- 112 Rekapitulasi Tanya-Jawab Klinik ASN Perencana

OPINI

- 119 **Andika Yuli Novianto S. Ak**: Pergalihan Tenaga Non-ASN Menjadi PPPK, Apakah Solusi? Atau Menjadi Bom Waktu?
- 124 **Citra Nurmala Utami**: Implementasi Kebijakan ASN PPPK Bidang Kesehatan dan Pendidikan: Tantangan dan Peluang
- 131 **Yunanae Eka Asi Ilas, ST., M.T.**: Dilematis PPPK dari Tenaga Honorer Daerah (Non ASN), Kemanusiaan atau Profesional?
- 137 **Irman Nurhali; Alan Nuari; M Rasyid Ridha**: Benang Kusut di Balik Rekrutmen PPPK
- 146 **Hanriansyah Jaya**: PPPK dalam Pusaran Persaingan Kerja
- 151 **Tuti Kurnia**: Formasi PPPK Satu Sekoci Menuju Status ASN: Kebijakan Penertiban Status Kepegawaian Daerah

SELINGAN

- 156 *Work-Balance*: Kunci Sukses di Era Modern

PENGADAAN PPPK, DINAMIKA DAN TANTANGANNYA

Wignyo Adiyoso

Kepala Pusbindikaltren Kementerian
PPN/Bappenas



Foto: freepik.com

“Penataan Birokrasi jangan dianggap sebagai ancaman, namun harus dilihat juga sebagai tantangan dan kesempatan.”

Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membuat para pengelola kepegawaian dan tenaga Non-ASN harus bersiap. Sebabnya, pada Pasal 66 UU tersebut menyebutkan bahwa pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak undang-undang ini mulai berlaku instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN. Pada bagian penjas, ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan “penataan” adalah termasuk verifikasi,

validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang. Pegawai ASN sendiri terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pengelola kepegawaian instansi pemerintah harus membuat tindak lanjut agar penataan tersebut dapat berlangsung dengan baik. Salah satu hal yang disebutkan dalam penataan memang adalah pengangkatan. Namun guna mengangkat tenaga non-ASN menjadi pegawai ASN tetap harus dengan pengadaan yang melalui mekanisme seleksi. Jadi, tenaga non-ASN tidak serta-merta dapat langsung diangkat menjadi pegawai ASN.

Dalam konteks pelayanan publik di Indonesia, implementasi pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah menjadi sorotan utama.

Sejak diperkenalkannya sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan publik, PPPK telah diatur secara ketat oleh regulasi, termasuk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 38 Tahun 2021 yang mengatur seleksi dan pengangkatan PPPK berdasarkan kebutuhan dan anggaran yang tersedia.

Di sisi lain, instansi pemerintah masih menggunakan dukungan dari tenaga non-ASN. Apabila tiba-tiba tenaga non-ASN tersebut dihapuskan, dikhawatirkan justru akan menambah beban pegawai ASN karena harus mengakomodasi pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan oleh tenaga non-ASN. Selain itu, terdapat tenaga non-ASN yang telah melewati batas usia pengangkatan PNS (35 Tahun), sehingga hanya bisa mengikuti seleksi PPPK saja.



Tantangan utama dalam implementasi PPPK adalah keterbatasan formasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, pada pasal 10 disebutkan bahwa pengadaan PPPK dilakukan berdasarkan perencanaan kebutuhan jumlah PPPK. Namun, faktor-faktor seperti anggaran yang terbatas dan perencanaan kebutuhan yang belum optimal seringkali mempengaruhi penempatan PPPK di berbagai sektor pelayanan publik. Pemerintah memang terus berkomitmen untuk memperluas jumlah formasi PPPK secara bertahap, seiring dengan evaluasi terhadap kebutuhan dan ketersediaan anggaran yang ada. Sehingga, saat ini tetap ada batasan jumlah PPPK yang bisa direkrut.



Apabila menelisik mekanisme pengadaan PPPK pada tahun 2023, melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 648 Tahun 2023, pegawai kontrak yang bekerja di instansi pemerintah, dapat melamar untuk menjadi PPPK melalui formasi khusus. Kelulusan dari formasi memang agak berbeda karena menggunakan sistem peringkat. Apabila pada tahun 2024, hal tersebut akan diterapkan kembali, maka menjadi kesempatan bagi pegawai kontrak yang ingin bertahan di instansinya saat ini, namun juga akan menjadi tantangan karena persaingan dalam peringkat tentunya dengan rekan-rekan yang selama ini berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

TANTANGAN DAN BEREPUT KURSI PPPK DALAM KOLAM FORMASI YANG TERBATAS

Rita Miranda (Dewan Redaksi Majalah Simpul Perencana) dan Fuad Setiawan (Perencana Ahli Pertama Pusbindiklatren Bappenas)



Foto: freepik.com

PPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), PPPK juga termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). PPPK adalah berstatus kepegawaian individu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam instansi pemerintah.

PPPK adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), PPPK juga termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). PPPK adalah berstatus kepegawaian individu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam instansi pemerintah. Berdasarkan Peraturan pemerintah RI Nomor 49 tahun 2018, PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu untuk menjadi ASN. Tentunya sesuai dengan penamaannya, PPPK melaksanakan tugas Pemerintah

yang pengangkatannya dilakukan berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu. Intinya, PPPK merupakan pegawai kontrak yang direkrut pemerintah untuk bertugas di Pemerintahan.

Untuk formasi kebutuhan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) baik itu CPNS maupun PPPK memiliki sejumlah formasi yang ditetapkan dari setiap Instansi Pemerintah dan harus disetujui terlebih dahulu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sedangkan untuk karier, PPPK juga memiliki jenjang karier sama seperti PNS. Jadi ketika dinyatakan lolos seleksi, PPPK dapat langsung diangkat untuk mengisi jabatan yang dilamarnya. PPPK juga mempunyai hal untuk mendapat pengembangan kompetensi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Oleh karena itu setiap PPPK berhak mendapatkan

pengembangan kompetensi paling lama 24 Jam Pelajaran dalam 1 tahun dalam masa perjanjian kerja. Selain pengembangan kompetensi tersebut, perlu dilakukan pengenalan dan penyediaan informasi mengenai nilai-nilai ASN yang diberikan sejak awal penerimaan PPK misalnya dalam bentuk orientasi, yang wajib ditaati dan diikuti oleh semua PPPK dengan harapan mereka memahami nilai-nilai yang terkandung, tugas dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara sebelum mereka terlibat ke lingkungan Birokrasi Pemerintahan.

Sementara itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui laman resminya menyampaikan bahwa seleksi PPPK akan dilakukan setelah memperoleh Surat Keputusan (SK) Penetapan Kebutuhan ASN dan akan dikordinasikan oleh Instansi Pemerintah dengan BKN untuk pengumuman lowongan formasi dan persiapan seleksi tahun 2024. Hal tersebut direspon oleh Menteri PANRB bahwasanya pengumuman tentang



Foto: freepik.com

waktu dan lokasi Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) akan tersedia untuk waktu yang tidak terlalu lama.

Terkait dengan wacana di atas, persoalan yang perlu disikapi dan dicermati terkait dengan proses dan mekanisme penerimaan PPPK adalah jumlah formasi yang disediakan Pemerintah dibandingkan jumlah pegawai yang akan melamar menjadi PPPK, karena seperti diketahui dari berita yang beredar bahwa tenaga honorer yang terdaftar dalam sistem database BKN akan diprioritaskan menjadi PPPK, sedangkan jumlahnya cukup besar. Apakah mungkin semua akan diprioritaskan untuk diangkat/diproses?, disisi lain bagaimana dengan para pelamar yang baru lulus kuliah (fresh graduate), apakah tidak mendapat kesempatan melamar PPPK ?

Meskipun manajemen ASN telah mengalami perubahan dan perbaikan yang signifikan, terutama dalam transparansi proses rekrutmen dan peningkatan kualifikasi pendidikan, tetapi tantangan utama dalam rekrutmen PPPK seperti halnya perbedaan latar belakang calon pegawai, kualifikasi kompetensi yang dimiliki, kesesuaian pekerjaan sebelumnya dengan formasi PPPK yang dilamar, hingga keterbatasan anggaran, perlu mendapat perhatian dan dukungan semua pihak dalam rencana pengembangan pola karier PPPK ke depan, memastikan pelaksanaan regulasi yang baik dan pengelolaan anggaran yang efisien.

Seperti diketahui, saat ini ASN baik PNS maupun PPPK, menjadi pilihan karier bagi masyarakat, karena selain regulasi yang sudah ada, status pegawai juga sudah jelas hingga gaji dan tunjangan (take home pay) yang

didapat juga jelas. Maka, rekrutmen ASN tahun 2024 ini bisa menjadi gelombang besar tsunami antusiasme peserta dalam mendaftar dan mengikuti seleksi calon ASN (PNS dan PPPK), karena selain memperebutkan kursi dan ketersediaan formasi yang terbatas, harapan menjadi ASN adalah impian dan harapan sebagian besar masyarakat kita.

Apalagi ada yang isu menarik bahwa PPPK juga akan mendapatkan uang pensiun, hal ini seiring dengan terbitnya UU Nomor 20 Tahun 2023 sebagai pengganti UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, tepatnya pada Pasal 22 ayat 4 yang berbunyi: "Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari Pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran pegawai ASN yang bersangkutan". Bagaimana semakin menarik kan.....?

#BacaSimpul



Majalah Simpul Perencana versi digital dapat dibaca dan diunduh melalui situs web Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas atau melalui *platform* Issuu:



bit.ly/baca-simpul



bit.ly/issuu-pusbindiklatren

PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN KUBU RAYA

Andika Anusapati

Kepala BKPSDM Kabupaten Kubu Raya



Menghadapi tantangan dalam rekrutmen dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama terkait anggaran. Setiap tahunnya, sekitar 300 ASN di Kabupaten Kubu Raya memasuki usia pensiun, namun kemampuan daerah untuk merekrut pengganti ini sangatlah terbatas. Bagaimana mengatasi keterbatasan ini? Simak diskusi Cakrawala kali ini bersama Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Raya, Anusapati. Dengan harapan dapat menghasilkan solusi efektif guna meningkatkan kualitas dan kinerja ASN, mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Simpul (S): Terima kasih, Pak Kaban. Kami sangat menghargai kehadiran Bapak serta para Kasubid yang terhormat. Seperti yang telah disinggung sebelumnya, pertemuan ini adalah bagian dari penyusunan majalah perencanaan dan pembangunan, yang diadakan oleh Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana (Pusbin) Bappenas.

Kami sebagai pembina nasional merasa perlu untuk menyediakan wadah komunikasi antar perencana di seluruh Indonesia melalui media seperti majalah ini. Kami juga ingin membahas mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan bagaimana peran mereka di Kabupaten Kubu Raya. Untuk memulai, dapatkah Bapak memberikan gambaran mengenai total jumlah ASN di Kabupaten Kubu Raya?

Anusapati (A): Di Kabupaten Kubu Raya, jumlah ASN keseluruhan,

termasuk staf, pelaksana, fungsional, dan pejabat struktural dari eselon dua, tiga, dan empat, mencapai sekitar 5429 orang. Angka ini mencakup ASN dari sektor pendidikan, kesehatan, dan teknis.

S: Apakah jumlah tersebut termasuk non-ASN?

A: Tidak, angka tersebut hanya mencakup ASN, PNS, dan P3K.

S: Berapa jumlah P3K dari total 5429 ASN tersebut?

A: Jumlah P3K sekitar 900 orang, atau sekitar satu per lima dari total ASN.

S: Apakah gaji dan tunjangan P3K dibiayai oleh daerah?

A: Ya, penggajian dan tunjangan P3K sama dengan PNS. Selain itu, mereka juga diwajibkan mengikuti pelatihan dan orientasi sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.



S: Bagaimana menurut Bapak mengenai keberadaan P3K dalam ASN ini? Apakah lebih banyak kelebihan atau kekurangannya?

A: P3K diatur dalam Undang-Undang ASN dan bertujuan untuk merekrut tenaga honorer yang ada di kabupaten dan kota. Mereka memiliki pengabdian yang sama dengan PNS, namun dengan kontrak kerja yang diperpanjang setiap lima tahun, tergantung kebutuhan instansi dan kinerja mereka.

S: Apa filosofi di balik pembentukan P3K ini menurut Bapak?

A: Filosofi di balik pembentukan P3K adalah untuk mengakomodasi tenaga-tenaga honorer yang telah lama mengabdikan namun belum diangkat menjadi PNS. Mereka diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

S: Apakah ada sosialisasi mengenai alasan pembentukan P3K ini?

A: Sampai saat ini belum ada sosialisasi yang menjelaskan secara rinci alasan di balik pembentukan P3K. Kami hanya melaksanakan perintah dari pimpinan atas bahwa diadakan P3K.

S: Bagaimana Bapak melihat kondisi pengelolaan ASN di Kabupaten Kubu Raya?

A: Tantangan utama adalah kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang

bervariasi. Banyak ASN yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan terbatas dalam menempuh pendidikan. Selain itu, masalah pembiayaan juga menjadi kendala, terutama dalam pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi.

S: Apakah ada upaya untuk meningkatkan kompetensi ASN di Kabupaten Kubu Raya?

A: Kami telah menerapkan peraturan bupati yang memungkinkan masing-masing dinas untuk melaksanakan pelatihan internal melalui coaching dan mentoring, guna menekan biaya dan memperluas cakupan peserta pelatihan. Kami juga menyediakan informasi yang terbuka dan

transparan mengenai kebijakan dan strategi pengelolaan ASN.

S: Apakah ada kendala khusus dalam pengelolaan P3K dibandingkan dengan PNS?

A: Perbedaan utama adalah dalam hal mutasi. P3K tidak dapat dipindahkan ke instansi lain karena terikat kontrak kerja, sementara PNS dapat dipindahkan sesuai dengan penugasan. Selain itu, ada juga kendala dalam pengelolaan anggaran untuk penggajian P3K, yang harus selalu didiskusikan dengan pihak keuangan.

S: Bagaimana strategi Bapak untuk memastikan tata kelola ASN yang baik?

A: Kami memastikan transparansi dan akuntabilitas dengan menyediakan informasi yang terbuka mengenai kebijakan dan praktik kepegawaian. Kami juga melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk memberikan reward dan *punishment* yang sesuai.

S: Terima kasih, Pak Kaban, atas waktu dan informasinya. Semoga upaya Bapak dalam mengelola ASN di Kabupaten Kubu Raya dapat terus berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal.

A: Terima kasih kembali. Kami akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja ASN demi kemajuan Kabupaten Kubu Raya.



TANTANGAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN DI ERA REFORMASI BIROKRASI

Eni Lestariningsih

Kepala Biro SDM BPS
Jakarta



Wawancara kali ini ini Eni Lestariningsih Kepala Biro Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan pandangan strategis mengenai pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan BPS, dengan fokus pada reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pengembangan kompetensi ASN dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Kualitas dan integritas data juga menjadi prioritas, mengingat pentingnya peran BPS dalam perencanaan pembangunan nasional.

SIMPUL (S): Mengenai pengelolaan pengembangan kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara) di era reformasi birokrasi pada saat ini. Bagaimana pandangan Ibu mengenai hal tersebut?

Eni Lestariningsih (E): Saya sebagai Kepala Biro SDM di BPS bertugas mengelola ASN di BPS. Saat ini, jumlah ASN di BPS mencapai sekitar 20.000 orang yang tersebar di seluruh Indonesia, terdiri dari 17.000 PNS dan sekitar 3.500 non-ASN, serta sisanya dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K).

Terkait pandangan saya terhadap kualitas ASN, saya melihat adanya perbaikan yang signifikan. Proses seleksi ASN, baik dari jalur PNS maupun P3K, kini berbasis keahlian, kompetensi teknis, manajerial, dan sosiokultural yang diuji melalui sistem CAT (*Computer Assisted Test*) yang dikelola oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara).

S: Berapa lama sistem CAT ini sudah digunakan?

E: Sudah lebih dari 4 tahun, sejak 2020. Dahulu sistem CAT hanya untuk PNS, tetapi sekarang P3K juga menggunakan sistem ini. Reformasi birokrasi mendorong ASN menjadi motor peningkatan kualitas pelayanan publik. Inilah yang diharapkan oleh Presiden. Oleh karena itu, rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN sangat penting. Kualitas ASN di BPS terus meningkat, terutama karena proses seleksi ASN yang berbasis keahlian, kompetensi teknis, manajerial, dan sosiokultural melalui sistem CAT yang dikelola secara transparan oleh BKN.

S: Bagaimana dengan di daerah? Apakah sama?

E: Secara kebijakan, pusat dan daerah memiliki aturan yang sama, namun ada gap terutama dalam hal kompetensi di daerah yang masih belum merata.



“ Dalam beberapa tahun terakhir, BPS telah melakukan rekrutmen P3K sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. ”

S: Nilai skor RB (Indeks Internalisasi Reformasi Birokrasi ASN) yang paling rendah biasanya di kabupaten. Namun, dengan sistem CAT yang sudah 11 tahun berjalan, seharusnya ada perbaikan, bukan?

E: Benar, dan sekarang setiap ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi. Namun, retensi ASN juga menjadi isu karena banyak yang keluar untuk mencari gaji lebih tinggi.

S: Di Bappenas sudah banyak yang begitu, terutama anak-anak muda sekarang. Apakah di BPS juga demikian?

E: Khususnya anak-anak muda dan generasi Z, mereka cenderung mencari kesempatan dengan gaji yang lebih tinggi di luar. Ini menjadi tantangan dalam retensi ASN.

S: Bagaimana pandangan Ibu tentang arah P3K ini?

E: Dalam beberapa tahun terakhir, BPS telah melakukan rekrutmen P3K sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada tahun 2022 dan 2023, BPS telah merekrut masing-masing 183 dan 340 formasi P3K, dengan target rekrutmen P3K tahun 2024 mencapai 2.571 formasi. Rekrutmen P3K ini memberikan kesempatan bagi putra-putri bangsa yang memiliki keahlian khusus untuk berkontribusi dalam pemerintahan





tanpa harus diikat oleh status PNS sampai purnabakti.

S: Apakah BPS memiliki regulasi khusus untuk penanganan P3K?

E: Kita sudah memiliki Peraturan Kepala (Perka) yang mengatur manajemen P3K, termasuk penetapan formasi.

S: Sudah ada pembinaan untuk P3K ini?

E: Ya, kita mengikuti pola kebijakan yang ada, termasuk *induction training* atau orientasi. Selain itu, ada pengembangan kompetensi manajerial dan teknis yang diterapkan sesuai program yang ada di BPS.

S: Saya sering bercanda dengan teman-teman di BPS. Mereka sangat fanatik dan objektif terhadap tugas BPS.

E: Itu penting untuk menjaga marwah BPS. Kami juga menekankan hal ini dalam orientasi P3K.

S: Apakah ke depan semua ASN akan menjadi P3K?

E: Sepertinya tidak mungkin semua ASN menjadi P3K karena masih banyak jalur CPNS yang dipertahankan.

S: Apakah ada bidang strategis yang tidak bisa diisi oleh P3K?

E: Bidang strategis seperti militer dan ketahanan masih memerlukan ASN yang tidak bisa sembarangan keluar masuk.

S: Bagaimana dengan PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) yang diangkat menjadi P3K?

E: Ini menjadi isu besar. Banyak PPNPN yang masuk tanpa seleksi keahlian, yang berbeda dengan kualitas ASN yang ada. Namun, pemerintah berniat untuk memastikan kesejahteraan mereka dengan memberikan status ASN, meskipun tetap ada tantangan dalam pengelolaannya.

S: Bagaimana dengan anggaran untuk mengangkat P3K?

E: Anggaran memang bertambah, tetapi kami sudah menyanggupi dengan SPTJM (Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak). Biaya pengembangan kompetensi menjadi tambahan cost. Namun ini adalah investasi untuk kualitas ASN.

S: Saya rasa sudah cukup lengkap. Terima kasih atas informasinya.

TRANSFORMASI PENGELOLAAN ASN P3K DI INDONESIA: TANTANGAN DAN SOLUSI

**Yudhantoro Bayu
Wiratmoko**

Kepala BKN IX Denpasar



Cakrawala kali ini akan menggali lebih dalam mengenai perubahan signifikan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Dalam wawancara eksklusif dengan Yudhantoro Bayu Wiratmoko, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) IX kota Denpasar, terungkap bagaimana evolusi sistem rekrutmen, pengenalan *Computer Assisted Test (CAT)* pada 2012, dan peran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) telah membawa perubahan besar. Meskipun berbagai kendala seperti infrastruktur dan anggaran masih menjadi tantangan, berbagai solusi inovatif dan upaya peningkatan kompetensi terus dilakukan untuk memastikan ASN yang lebih kompeten dan

transparan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

Simpul (S): Pada sesi kali ini, kami ingin mendalami kondisi pengelolaan ASN di Indonesia. bagaimana bapak bisa menjelaskan perubahan signifikan dalam kualifikasi, rekrutmen, kompetensi, dan kinerja ASN?

Yudhantoro Bayu Wiratmoko (Y): Perubahan besar telah terjadi dalam pengelolaan ASN di Indonesia, terutama dalam aspek rekrutmen. Saya masuk pada masa transisi dari tes manual ke LJK (Lembar Jawaban Komputer), hingga akhirnya menggunakan CAT pada tahun 2012. CAT ini mengubah proses seleksi secara drastis, membuatnya lebih transparan dan efisien. Hasil ujian yang dulunya memakan waktu lama kini bisa langsung diketahui setelah tes selesai.

S: Sejak kapan penggunaan CAT ini diterapkan?

Y: CAT mulai diterapkan pada tahun 2012. Saat itu, saya menjadi Kepala Bidang IT dan terlibat langsung dalam pengembangan sistem ini. Awalnya, implementasi CAT menghadapi resistensi di berbagai daerah, namun setelah sosialisasi dan bukti transparansi sistem, penggunaan CAT meluas. Pada 2013, semua instansi diwajibkan membangun stasiun CAT, mengakhiri era LJK.

S: Bagaimana penerapan stasiun CAT di berbagai daerah?

Y: Stasiun CAT ada di berbagai Kanreg (Kantor Regional BKN) dan instansi dengan kapasitas beragam. Misalnya, di kantor regional kami memiliki stasiun dengan 100 komputer. Sistem ini masih terus digunakan hingga sekarang, memastikan proses seleksi yang cepat dan transparan.

S: Apakah ada kendala yang signifikan dalam penerapan CAT ini?

Y: Kendala utama adalah mindset dan infrastruktur. Banyak daerah masih menggunakan peralatan yang sangat kuno saat pertama kali CAT diperkenalkan. Selain itu, masih ada pandangan bahwa rekrutmen bisa diatur, padahal CAT sangat transparan. Namun, dengan berjalannya waktu, kendala tersebut dapat diatasi.

S: Bagaimana peran P3K dalam pengelolaan ASN?

Y: P3K direkrut sesuai UU ASN untuk mengakomodasi tenaga honorer. Meskipun mereka memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan PNS, termasuk dalam hal penggajian dan pelatihan, ada perbedaan mendasar dalam hal kontrak kerja. P3K diangkat untuk jangka waktu tertentu dan tidak mendapatkan pensiun, namun mendapatkan tunjangan.

S: Apakah tantangan yang dihadapi dalam mengelola P3K di daerah?

Y: Tantangan terbesar adalah kualitas dan kompetensi. Banyak daerah masih kesulitan beralih dari orientasi administratif ke *human capital*. Selain itu, anggaran daerah seringkali terbatas untuk mengakomodasi pengangkatan P3K yang signifikan, yang berdampak pada belanja pegawai daerah.

S: Bagaimana upaya mengatasi kendala tersebut?

Y: Kami terus melakukan sosialisasi dan pelatihan untuk mengubah mindset dan meningkatkan kualitas manajemen ASN. Penggunaan sistem seleksi berbasis kompetensi seperti CAT juga membantu memastikan bahwa ASN yang direkrut memiliki kualitas yang baik. Selain itu, pengembangan *human capital* di



daerah harus disesuaikan dengan potensi lokal untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

S: Apa perbedaan fundamental antara PNS dan P3K?

Y: Perbedaan utama adalah dalam hal kontrak kerja dan hak pensiun. PNS diangkat tanpa batas waktu tertentu dan mendapatkan pensiun, sedangkan P3K diangkat berdasarkan kontrak dan tidak mendapatkan pensiun. Namun, keduanya merupakan bagian dari ASN dan memiliki peran penting dalam pelayanan publik.

Dengan berbagai strategi dan upaya yang telah dilakukan, diharapkan kualitas dan kinerja ASN di Indonesia dapat terus ditingkatkan, mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

S: Apakah Taspen sudah menyediakan program pensiun untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)?

Y: Ya, sudah ada. Prinsipnya pada dasarnya sama. Untuk P3K, berdasarkan kontraknya memang disesuaikan dengan profesi dan keahlian. Mereka juga merupakan bagian dari aparatur sipil negara.

S: Apakah ketika naik jabatan juga sama?

Y: Sama, sehingga tunjangannya pun disesuaikan. Ketika mereka mulai, apa yang dicantumkan dalam kontrak akan mengikuti peningkatan kompetensi, termasuk pelatihan dan sertifikasi profesi yang penting untuk meningkatkan kemampuan ASN.

S: Bagaimana dengan sertifikasi profesi untuk P3K? Apakah ini menjadi persyaratan sebelum mendaftar?

Y: Minimal mereka harus memiliki sertifikasi terkait dengan bidangnya. Contohnya, di bidang IT, mereka harus memiliki sertifikasi yang relevan.

S: Namun, sebelum menerapkan persyaratan ini, dalam perencanaan belum diwajibkan untuk menggunakan sertifikasi profesi. Apakah ini masih dalam tahap umum?

Y: Untuk bidang kesehatan sudah diterapkan. Namun, kekhawatiran biaya sertifikasi yang tinggi menjadi kendala dalam rekrutmen.

S: Apa saran Bapak kepada calon-calon P3K sebelum mereka mengikuti tes?

Y: Mereka perlu mempersiapkan diri dengan baik. Pengelola kepegawaian harus menyesuaikan analisa jabatan dan kebutuhan organisasi. Kita harus memastikan kebutuhan SDM dan kualifikasinya sesuai dengan rencana kerja pembangunan daerah.

S: Banyak daerah yang belum melakukan penghitungan kebutuhan formasi ini.

Y: Betul. Setiap daerah memiliki keunggulan masing-masing. Misalnya, di Nusa Tenggara Barat banyak tenaga pertanian, tetapi kurang tenaga perkebunan. Di Nusa Tenggara Timur banyak peternakan, tapi kurang penyuluh peternakan.

S: Penghitungan formasi ini sering dianggap tugas BPSDM, bukan kepegawaian.

Y: Karena presentasi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) seringkali tidak bisa menginventarisir kebutuhannya, pembangunan fisik diutamakan daripada pembangunan SDM.

S: Kami di instansi pembina jabatan fungsional perencana juga mengalami kesulitan. Banyak daerah yang tidak melakukan analisis beban kerja dan peta jabatan.

Y: Antara organisasi kepegawaian dan SDM harus sinkron. Kendala ini seringkali menghambat perencanaan dan kenaikan jabatan fungsional.

S: Apa kunci utama dalam rekrutmen P3K?

Y: Kunci utama adalah menyesuaikan rekrutmen dengan kebutuhan dan peta jabatan yang ada. Indikator kinerja dan peningkatan kompetensi harus jelas.

S: Beberapa daerah enggan merekrut P3K karena APBD yang kecil.

Y: Betul, banyak daerah yang mempertimbangkan anggaran sebelum merekrut P3K. Ini mempengaruhi jumlah formasi yang tersedia.

S: Apa tantangan utama dalam implementasi P3K di daerah?

Y: Tantangan utamanya adalah distribusi ASN yang tidak merata dan terbatasnya akses di daerah terpencil. Program e-Performance dan pelatihan harus lebih ditingkatkan untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas.

S: Apakah ada rekomendasi untuk meningkatkan kualitas ASN di daerah terpencil?

Y: Sistem e-Performance harus lebih ditingkatkan dan program sertifikasi profesi harus lebih luas dan terstruktur. Insentif menarik juga perlu disediakan untuk ASN di daerah yang kekurangan tenaga.

S: Bagaimana pandangan Bapak mengenai fasilitas peningkatan kompetensi untuk P3K? Apakah ada perbedaan dengan fasilitas yang diberikan kepada PNS mengingat masa kerja P3K yang lebih singkat?

Y: Prinsip dasar untuk peningkatan kompetensi antara PNS dan P3K sebenarnya sama. P3K juga memiliki akses terhadap program peningkatan kompetensi yang disediakan oleh manajemen. Jadi, setiap P3K berhak mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensinya.

S: Bagaimana dengan pelatihan fungsional yang durasinya cukup panjang, misalnya satu hingga



dua bulan? Apakah P3K tetap mendapatkan hak mengikuti pelatihan tersebut mengingat masa kontrak mereka yang terbatas?

Y: Pada dasarnya, semua tergantung dari kontrak yang telah disepakati. Dalam kontrak harus jelas mengenai kewajiban mengikuti pelatihan, target kinerja, dan detail lainnya. P3K harus diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut, dengan tetap memperhatikan isi kontrak mereka.

S: Saat ini, banyak yang mengeluhkan bahwa P3K yang sudah menjabat sebagai fungsional ahli pertama tidak bisa naik ke ahli muda. Apakah benar demikian?



Y: Benar, saat ini peraturan belum memungkinkan P3K untuk naik jabatan dari fungsional ahli pertama ke ahli muda. Filosofi dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa posisi tenaga ahli P3K tidak berkembang ke jabatan yang lebih tinggi dalam masa kontrak yang sama. Untuk naik jabatan, P3K harus mengikuti proses rekrutmen lagi dan mengakhiri kontrak sebelumnya.

S: Apa kendala terbesar yang dihadapi dalam rekrutmen P3K, terutama di daerah?

Y: Kendala utama adalah akses informasi dan fasilitas teknologi. Di daerah terpencil, infrastruktur internet sering kali terbatas, menyebabkan

calon peserta kesulitan mendaftar. Selain itu, logistik dan transportasi juga menjadi tantangan, terutama di wilayah Indonesia Timur. Contohnya, penerbangan ke daerah seperti NTT dan Maluku Utara sangat terbatas dan mempengaruhi proses seleksi.

S: Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

Y: Salah satu solusinya adalah memanfaatkan sumber informasi yang ada dengan baik dan melakukan koordinasi yang lebih baik antara BKPSDM di daerah dengan BKN. Selain itu, proses seleksi berbasis CAT juga harus disesuaikan dengan kondisi geografis dan infrastruktur di setiap daerah.

S: Bagaimana dampak implementasi kebijakan ini terhadap sistem penganggaran pemerintah?

Y: Implementasi kebijakan rekrutmen P3K memerlukan penyesuaian pada sistem penganggaran, terutama untuk memastikan bahwa anggaran yang disediakan cukup untuk mendukung pelaksanaan program tersebut. Koordinasi yang sinergis antara BKN dan Bappenas sangat penting dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra) terkait SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lokal di setiap daerah.

TRANSFORMASI DAN INOVASI DALAM PENGELOLAAN APARATUR SIPIL NEGARA: WAWANCARA EKSKLUSIF BERSAMA KEPALA BKN VI MEDAN

Dr. Janry H.U.P. Simanungkalit
Kepala BKN VI Medan



Dalam edisi Cakrawala kali ini, kami berbincang dengan Janry H.U.P. Simanungkalit, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) VI kota Medan mengenai berbagai aspek dan tantangan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Beliau menjelaskan transformasi kebijakan yang telah dilakukan pemerintah, pentingnya sistem meritokrasi, serta implementasi pendekatan manajemen talenta untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN. Janry juga menekankan pentingnya inovasi dan digitalisasi dalam pelayanan publik, serta kolaborasi antara pusat dan daerah untuk mengatasi kesenjangan kinerja dan memastikan pelayanan yang efisien dan merata.

Simpul (S): Terima kasih, Pak Janry, atas kesempatannya. Edisi kali ini berfokus pada topik P3K. Kami ingin menggali lebih dalam terkait pengalaman dan pandangan Bapak mengenai Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Bapak telah menyampaikan berbagai isu yang dihadapi dalam proses pengelolaan ASN. Dapatkah Bapak menjelaskan kondisi pengelolaan ASN saat ini, terutama dari aspek kualifikasi, rekrutmen, kompetensi, dan kinerja?

Janry H.U.P. Simanungkalit (J): Terima kasih, Ibu Miranda dan tim Simpul, atas kesempatan ini. Jika kita melihat dari aspek kebijakan, komitmen pemerintah dalam transformasi pengelolaan ASN sudah sangat jelas. Perubahan regulasi dari Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, dan selanjutnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, hingga yang terbaru Undang-Undang

Nomor 20 Tahun 2023, menunjukkan komitmen ini.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, ditegaskan kembali tujuan negara kita untuk memajukan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945. Pentingnya transformasi dan percepatan untuk pencapaian tujuan tersebut menjadi semakin nyata. Percepatan ini dikejar melalui penegakan sistem meritokrasi yang sekarang memiliki enam variabel utama: kompetensi, potensi, kualifikasi, kinerja, integritas, dan moralitas.

S: Bapak menyebutkan sistem meritokrasi dengan enam variabel. Bisakah Bapak menjelaskan lebih lanjut mengenai implementasinya?

J: Tentu. Pemerintah sangat serius dalam mengimplementasikan sistem meritokrasi ini, salah satunya melalui pendekatan manajemen talenta. Variabel kualifikasi misalnya, diatur dengan jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017,

yang menetapkan bahwa pejabat administrator minimal harus memiliki gelar sarjana atau diploma empat, dan pejabat pengawas tidak boleh di bawah diploma tiga.

Kami juga telah melakukan pengawasan dan supervisi untuk memastikan pejabat administrator dan pengawas memenuhi kualifikasi ini. Sebagai contoh, di Tanjung Balai, kami mendapati beberapa pejabat yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan. Setelah rekomendasi kami, mereka telah didemosi untuk memastikan jabatan tersebut diisi oleh yang memenuhi kualifikasi.

S: Bagaimana dengan aspek kompetensi dan kinerja?

J: Kami mendorong pendekatan yang lebih modern dalam pengembangan kompetensi, yakni model 70:20:10. Sebanyak 70 persen pengembangan kompetensi dilakukan melalui *on-the-job training* atau pengalaman langsung, 20 persen melalui bimbingan dan pembelajaran sosial, dan hanya 10 persen melalui pelatihan formal.

Standar kompetensi harus ditegaskan sebagai patokan untuk menilai dan mengisi gap kompetensi. Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menggunakan *Computer Assisted Competency Test* (CACT) yang sejalan dengan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi PNS, mempercepat pemetaan kompetensi ASN.

S: Bagaimana dengan proses rekrutmen ASN?

J: Rekrutmen ASN juga telah mengalami perbaikan signifikan, terutama pada entry level. CAT yang kita gunakan telah mendapat pengakuan internasional. Namun, kita tidak boleh berhenti di situ. Pendekatan manajemen talenta harus terus berlanjut dengan pembinaan dan pengembangan ASN sesuai

“ Kami memastikan bahwa pemetaan dan pengembangan kompetensi dilakukan secara merata. ”

dengan kebutuhan organisasi. Tantangan terbesar ada pada daerah-daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar), di mana standar rekrutmen harus tetap tinggi meskipun terdapat keterbatasan infrastruktur.

S: Bagaimana pemerintah mengatasi kesenjangan kinerja di berbagai daerah?

J: Untuk mengatasi kesenjangan ini, standar kompetensi dan kinerja harus sama di seluruh Indonesia. Kami memastikan bahwa pemetaan dan pengembangan kompetensi dilakukan secara merata. Instrumen e-kinerja yang kami buat memungkinkan relasi yang kuat antara kinerja organisasi dan individu, yang menjadi dasar penilaian kinerja ASN.

S: Terkait dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Service Level Agreement (SLA), bagaimana pelaksanaannya di lapangan?

J: IKU dan SLA adalah alat penting untuk memastikan ASN bekerja sesuai dengan target kinerja organisasi. SLA kami, seperti untuk kenaikan pangkat dan pensiun, ditetapkan maksimal dua hari. Semua proses ini diawasi dan dipublikasikan secara transparan untuk memastikan tidak ada keterlambatan. Dengan ini, kami berharap ASN dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan profesional.

S: Bagaimana langkah-langkah ke depan dalam pengelolaan ASN?

J: Langkah ke depan mencakup perbaikan berkelanjutan pada semua aspek: kualifikasi, kompetensi,

rekrutmen, dan kinerja. Kami juga akan terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan generasi baru, seperti Generasi Z, yang memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya. Dengan pendekatan yang tepat, kami yakin transformasi pengelolaan ASN dapat berjalan lancar dan membawa Indonesia menuju masa depan yang lebih cerah.

S: Saat ini, berapa jumlah staf yang Anda kelola?

J: Jika kita bicara tentang ASN, karena kami baru merekrut 4 orang P3K, totalnya hampir 90. Ditambah PPNPN sekitar 40, jadi total sekitar 150 orang.

S: Apakah totalnya 150 orang?

J: Iya, kalau ditotal. Namun, kita perlu melakukan review layanan kita dengan adanya digitalisasi. Kita akan mengubah Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Pendekatan struktural selalu terasa kurang, namun dengan pendekatan profesional, bahkan tanpa struktur formal, staf bisa menjadi lebih fleksibel dan multitasking. Ini juga berlaku dalam manajemen ASN, di mana ahli bisa dipinjamkan antar bidang sesuai kebutuhan.

S: Apakah PPNPN berbeda dengan P3K?

J: Betul. Kami tidak memiliki tenaga honorer. Yang diizinkan hanyalah PPNPN, sementara P3K adalah tambahan baru kami.

S: Ke depan, ASN hanya terdiri dari PNS dan P3K, bukan?

J: Ya, undang-undang tidak mengizinkan tenaga honorer menduduki jabatan ASN. Maka, kita harus menyesuaikan rekrutmen dengan kebutuhan sistem kerja yang baru.

S: Bagaimana dengan penandatanganan SKP oleh Pak Widodo?

J: Pak Widodo masih menandatangani SKP. Namun, ke depan, ini akan dialihkan kepada saya. Semua sudah terdigitalisasi, sehingga saya bisa mengakses dan menandatangani dokumen dari mana saja.

S: Bagaimana dengan dokumen fisik di kantor?

N: Saya tidak suka dengan dokumen fisik. Semua sudah berbasis aplikasi, sehingga tidak ada berkas di meja saya. Semua bisa diakses dan ditandatangani secara digital.

S: Itu sangat berbeda dengan kantor kami yang masih banyak berkas fisik, terutama untuk Dupak.

J: Kami sudah menerapkan e-Dupak sejak 2017 untuk mengurangi penggunaan kertas. Semua dokumen digital bisa diakses dan dinilai secara online.

S: Bagaimana dengan inovasi di bidang Anda?

J: Kami terus mendorong inovasi. Di setiap bidang, kami memiliki berbagai inovasi seperti Bening (Bimbingan *Learning*), Kedan (Klinik Kepegawaian), Riba Sudi, dan lainnya. Semua ini untuk memastikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien.

S: Apakah inovasi-inovasi ini menjadi beban bagi staf Anda?

J: Tidak, inovasi justru meringankan pekerjaan dan membuat sistem lebih efisien. Dengan adanya inovasi, pekerjaan tidak lagi terlalu manual dan lebih terstruktur.

S: Bagaimana tanggapan Anda mengenai penamaan aplikasi sesuai daerah?

J: Penamaan aplikasi sesuai daerah sangat baik untuk meningkatkan identitas lokal. Kami juga mendorong instansi lain untuk membuat inovasi serupa agar tidak hanya mengandalkan kami.

S: Bagaimana Anda memotivasi instansi lain untuk berinovasi?

J: Kami memberikan penghargaan kepada instansi yang berinovasi. Ini menjadi kebanggaan bagi mereka dan mendorong yang lain untuk ikut serta.

S: Apakah ada pesan terakhir untuk instansi lain?

J: Jangan hanya menunggu BKN untuk berinovasi. Inisiatif harus datang dari dalam. Ciptakan inovasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan.

S: Apakah proses rekrutmen P3K di pusat dengan di regional memiliki perbedaan, Pak Janry?

J: Kita mengikuti satu ketentuan dan pedoman yang sama, tergantung pada jabatan yang dilamar. Misalnya, untuk jabatan guru, syarat-syarat yang ditetapkan oleh Kemendikbud Ristek harus dipenuhi. Untuk tenaga medis dan teknis, ada juga syarat tertentu seperti pengalaman yang harus dipenuhi. Proses ini mengacu pada regulasi yang berlaku hingga ke level Permenpan, sehingga syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah sama. Perbedaan antara P3K dan PNS/CPNS terletak pada tuntutan pengalaman yang lebih tinggi untuk P3K. Setelah syarat dipenuhi, tahap tesnya sama, yaitu menggunakan CAT (*Computer Assisted Test*) sesuai syarat yang ditetapkan.

S: Bagaimana dengan isu yang dihadapi Pemprov Medan terkait pengelolaan aparatur sipil negara?

J: Isu utama adalah perencanaan ASN yang perlu ditata kembali berdasarkan kebutuhan, bukan keinginan. Transformasi jabatan dari manajerial ke fungsional harus dilakukan tanpa kompetisi antar posisi. Target kinerja dan kekuatan SDM harus diselaraskan, terutama dengan adanya undang-undang ASN baru yang menekankan digitalisasi manajemen ASN. Tantangan terbesar adalah memastikan tidak ada *overstaff* di satu tempat dan *understaff* di tempat lain. Perencanaan SDM sangat penting karena kesalahan awal akan berdampak besar ke depannya. Setiap instansi harus membuat perencanaan kebutuhan lima tahun yang diawasi secara ketat.

S: Apakah ada isu lain yang dihadapi terkait digitalisasi dan intervensi politik?

J: Kami didukung oleh sistem yang dibuat pusat untuk digitalisasi, namun keamanan data tetap menjadi perhatian utama. Selain itu, intervensi politik harus diminimalisir agar tidak mengganggu kontinuitas dan kesinambungan program. Target nasional yang jelas, seperti target inflasi dan penurunan stunting, dapat meminimalisir intervensi politik. Evaluasi terhadap kepala daerah juga harus dilakukan jika mereka tidak mencapai target tersebut.

S: Bagaimana pandangan Bapak tentang karir P3K ke depannya?

J: Perbedaan utama antara P3K dan PNS terletak pada kontraknya. P3K memiliki masa kerja tertentu dan bisa diperpanjang jika dibutuhkan. Karier mereka harus dilihat berdasarkan kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki. Regulasi baru yang sedang didiskusikan akan menentukan lebih lanjut mengenai hal ini. Penting untuk menjaga kerahasiaan negara dalam rekrutmen P3K, terutama yang memiliki akses pada informasi sensitif.



S: Berapa lama idealnya kontrak P3K?

J: Kontrak P3K harus disesuaikan dengan kebutuhan dan sifat pekerjaannya. Misalnya, jika pekerjaan membutuhkan waktu tiga tahun, maka kontrak harus mencerminkan hal tersebut. Perencanaan kepegawaian harus lebih rinci dan tidak sporadis, memastikan kebutuhan jangka panjang dan kompetensi terpenuhi.

S: Bagaimana dengan penyetaraan antara PNS dan P3K?

J: Penyetaraan harus dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kompetensi. Jangan ada pendekatan "one size fits all." Standar kompetensi jabatan harus diperketat untuk menjaga kualitas dan integritas ASN. Jenjang karier yang lebih independen dan dinamis harus diberikan kepada fungsional agar mereka tetap termotivasi.



S: Apa pandangan Bapak mengenai talent mobility dan redistribusi SDM?

J: *Talent mobility* sangat penting untuk memastikan daerah dapat disuplai SDM dengan kompetensi yang dibutuhkan. Disparitas penghasilan antar daerah juga harus

diatasi agar mobilitas talenta tidak terhambat. Perencanaan kebutuhan lima tahun dan supervisi yang ketat akan membantu mengatasi isu ini.

S: Bagaimana Bapak melihat peran P3K dalam jangka panjang?

“Naik pangkat seharusnya didasarkan pada kompetensi, bukan sekadar masa kerja.”

J: P3K yang berkualitas tinggi dapat mengisi posisi strategis jika PNS tidak tersedia. Kontrak yang tepat dan sesuai kebutuhan akan memastikan pekerjaan berjalan lancar. Penting untuk menjaga kerahasiaan negara dan memastikan hanya yang benar-benar kompeten yang dapat menduduki posisi penting.

S: Apakah Bapak memiliki minat untuk menjadi pejabat fungsional?

J: Ya, saya sebenarnya memiliki minat besar terhadap jabatan fungsional. Dahulu saya hampir menjadi peneliti di Cibinong dan sudah menjalankan tugas fungsional selama lima tahun di Litbang BKN sebagai peneliti.

S: Apakah Bapak sudah resmi diangkat sebagai pejabat fungsional?

J: Belum, saya masih dalam proses seleksi secara struktural. Pada saat itu, saya masuk ke dalam formasi peneliti. Bagi yang masuk tiga besar, seperti halnya PKN, biasanya tidak perlu mengikuti tes lagi, tergantung kebijakan instansi terkait. Seharusnya, model jabatan fungsional lebih menekankan pada prestise dan pengakuan kompetensi daripada sekadar menghindari pensiun. Di sistem KKN (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia), seseorang dengan level 9 dianggap sebagai ahli utama dan dihormati, seperti di militer dengan pangkat bintang.

S: Contoh yang baik adalah Ibu Susi, mantan Menteri KKP, yang meskipun hanya lulusan SMA, memiliki kompetensi level 9 KKN dan sudah dites.

J: Benar, pangkat seharusnya mencerminkan kompetensi, bukan sekadar golongan. Kita harus memberdayakan pangkat dengan kompetensi yang relevan. Misalnya, di TNI, pangkat perwira tinggi menunjukkan kemampuan untuk membina. Sayangnya, dalam praktik, seringkali pangkat hanya dianggap sebagai golongan untuk penentuan gaji.

S: Terkait dengan naik pangkat, bagaimana pandangan Bapak mengenai hal ini?

J: Naik pangkat seharusnya didasarkan pada kompetensi, bukan sekadar masa kerja. Di AS, ada sistem grade yang memerlukan sertifikasi untuk setiap kenaikan. Sistem seperti ini memastikan bahwa kenaikan pangkat benar-benar mencerminkan peningkatan kompetensi, bukan hanya karena telah bekerja dengan baik selama beberapa tahun. Ini penting untuk menghindari pemborosan keuangan negara dan memastikan bahwa kenaikan pangkat benar-benar berarti peningkatan kemampuan.

S: Apa saran dan masukan Bapak bagi penyusun kebijakan di pusat terkait kebijakan untuk P3K di level regional?

J: Kebijakan harus mempertimbangkan kondisi lapangan dan memiliki arah strategis yang jelas. Pendekatan ini harus konsisten dari pusat hingga daerah untuk mencapai tujuan nasional. Jika ada keterbatasan di daerah, seperti kekurangan SDM atau anggaran, maka pusat harus siap membantu. Selain itu, digitalisasi layanan kepegawaian akan memungkinkan pelayanan tanpa batasan wilayah, sehingga lebih efisien dan merata.

S: Apa pandangan Bapak tentang kolaborasi antara pusat dan daerah?

J: Kolaborasi sangat penting, terutama dalam menghadapi tantangan geografis Indonesia yang luas. Digitalisasi dan AI dapat membantu menciptakan layanan yang lebih responsif dan efisien. Pusat harus siap intervensi jika ada daerah yang tertinggal, misalnya melalui beasiswa atau pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal.

S: Bagaimana pandangan Bapak tentang inovasi dalam pelayanan publik?

J: Inovasi harus berfokus pada pemecahan masalah, bukan sekadar bersaing antar instansi. Kita harus mendorong ASN untuk berinovasi demi kebaikan bersama dan menyelesaikan masalah secara kolaboratif. Pendekatan ini harus mencerminkan semangat NKRI, di mana kita melayani semua daerah dengan adil dan merata.

S: Apakah ada hal lain yang ingin Bapak sampaikan?

J: Harapannya, ke depan, kebijakan kita harus semakin adaptif dan kolaboratif. Pusat harus memiliki *big data* untuk memantau kebutuhan daerah dan memberikan solusi yang tepat waktu. Dengan demikian, kita bisa lebih responsif terhadap kebutuhan lokal dan memastikan bahwa semua daerah mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan nasional.

S: Terima kasih, Pak Janry, atas wawancaranya. Kami berharap saran dan pandangan Bapak bisa menjadi bahan pertimbangan yang berharga bagi penyusun kebijakan.

J: Terima kasih kembali. Semoga wawancara ini bisa memberikan kontribusi positif bagi pengelolaan ASN di Indonesia.

OPTIMALISASI PENGELOLAAN ASN DAN P3K: MENURUT PANDANGAN AKADEMISI

Yulius Yohanes

Dosen Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik Universitas
Tanjungpura



Dalam edisi ke-48 Majalah Simpul, Prof. Yulius Yohanes, seorang ahli administrasi dengan latar belakang pendidikan hingga S3, berbagi pandangannya mengenai pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia. Menurut Prof. Yulius, meski kondisi pengelolaan ASN cukup baik, masih ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama terkait kapasitas, kualitas, dan tanggung jawab sumber daya manusia. Dengan perkembangan teknologi yang pesat dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, upaya peningkatan kapasitas dan kualitas ASN menjadi sangat krusial. Tantangan lain seperti pengendalian biaya, efisiensi anggaran, transparansi, dan

akuntabilitas juga menjadi fokus penting dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

Simpul (S): Kami dari Pusbindiklatren bertugas dalam pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Selain itu, kami juga menjaga kelanjutan beberapa publikasi, salah satunya Jurnal Perencanaan Pembangunan Nasional yang fokus pada perencanaan. Kali ini, kami ingin mengisi salah satu majalah Pusbin, yaitu Majalah Simpul edisi 48, dengan fokus mengenai P3K di ASN. Prof. Yulius, Anda lulusan S1 hingga S3 di bidang administrasi dan memiliki pengalaman luas dalam pengamatan serta penulisan. Kami mohon pandangan Anda mengenai masalah pengelolaan aparatur sipil negara di Indonesia.

Yulius Yohanes (Y): Terima kasih atas waktunya. Secara umum,

saya melihat kondisi pengelolaan ASN di Indonesia cukup baik. Namun, ada hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mengoptimalkan fungsi ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan adalah kapasitas, kualitas, dan tanggung jawab sumber daya manusia. Masih terdapat permasalahan terkait kapasitas dan kualitas ASN yang perlu ditingkatkan untuk menjawab tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, terutama dengan perkembangan teknologi yang pesat.

S: Bagaimana pendapat Anda mengenai tantangan dalam pengendalian biaya dan peningkatan efisiensi penggunaan anggaran dalam pengelolaan ASN?

Y: Tantangan dalam pengendalian biaya dan efisiensi penggunaan anggaran memang signifikan. Dengan keterbatasan biaya yang dimiliki, baik pusat maupun daerah, perlu



ada upaya reformasi birokrasi yang terus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi. Selain itu, penting juga untuk mengembangkan karier ASN dengan sistem yang lebih baik, termasuk peningkatan peluang pengembangan keterampilan dan promosi berdasarkan prestasi, bukan kedekatan dengan pejabat.

S: Apakah ada indikator khusus mengenai transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan ASN?

Y: Transparansi dan akuntabilitas sangat penting dalam seluruh proses pengelolaan ASN, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan kapasitas. Hal ini diharapkan dapat dievaluasi untuk memperhatikan ASN yang berprestasi dan memiliki kapasitas baik dalam menjalankan tanggung jawabnya.

S: Menurut Anda, bagaimana persentase ketidaktransparanan dan ketidakadilan dalam penilaian prestasi ASN?

Y: Sulit untuk mengukur secara pasti, tetapi masih ada keluhan di lapangan terkait ketidaktransparanan dan ketidakadilan dalam penilaian prestasi. Mungkin sekitar 25 persen ASN masih mengalami masalah ini, yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan.

S: Bagaimana dengan penerapan sanksi dalam pengelolaan ASN?

Y: Penerapan sanksi seringkali setengah hati dan belum sistemik, yang bisa merusak capaian yang diinginkan dalam pengelolaan ASN. Budaya kita yang terlalu humanis juga berpengaruh, sehingga perlu ada upaya untuk menggiring budaya yang lebih tegas dalam bekerja.

“Transparansi dan akuntabilitas sangat penting dalam seluruh proses pengelolaan ASN, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan kapasitas.”

S: Terkait dengan P3K di ASN, bagaimana Anda melihat kebijakan ini?

Y: Kebijakan P3K sebenarnya cukup baik dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi pemerintah. Namun, ada unsur politis dalam kebijakan ini untuk menjaga persatuan dan kebutuhan negara. Kebijakan ini perlu dievaluasi agar lebih optimal, termasuk dalam hal upah dan masa kerja.

S: Bagaimana pendapat Anda tentang perbedaan gaji P3K dan ASN, serta apakah kebijakan ini optimal?

Y: Perbedaan gaji antara P3K dan ASN memang ada, tetapi P3K justru memiliki keunggulan karena gajinya langsung lebih tinggi dibandingkan ASN dengan masa kerja yang sama. Namun, perlu ada penilaian dan evaluasi berkala untuk memastikan kinerja yang optimal.

S: Apakah ke depan perlu ada perubahan dalam manajemen ASN dan P3K?

Y: Manajemen ASN dan P3K perlu terus dievaluasi dan mungkin ada restrukturisasi dalam pengelolaan tenaga non-ASN. Pengelolaan ini harus dirasakan publik dan berdampak pada kepentingan negara. Sistem penilaian kinerja seperti SKP bisa menjadi ukuran dalam penilaian ASN dan P3K yang profesional.

S: Apakah menurut Anda sistem P3K lebih optimal daripada ASN?

Y: Saya melihat sistem P3K lebih optimal karena kontrak kerja yang *step by step* memacu kinerja. Hal ini juga diterapkan di negara maju, sehingga kemungkinan besar akan mengarah ke sana. Manajemen ASN yang dikelola pemerintah perlu terus dioptimalkan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada publik.

S: Apakah ada indikasi politis dalam kebijakan P3K?

Y: Kebijakan P3K memang berbau politis, seperti dalam menjaga persatuan dan memberikan tempat bagi pegawai untuk berkontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Namun, penting untuk memastikan bahwa kebijakan ini



memberikan manfaat yang nyata dan optimal bagi publik.

S: Bagaimana dengan tenaga kontrak tahunan yang tidak lolos P3K?

Y: Tenaga kontrak tahunan yang tidak lolos P3K perlu dibina, mungkin dengan mengarahkan mereka ke usaha-usaha non-PNS seperti wiraswasta. Pemerintah harus memberikan solusi yang tepat untuk mereka yang telah berkontribusi lama sebagai tenaga honorer.

S: Bagaimana dengan kesejahteraan tenaga honorer yang tidak lolos P3K?

Y: Kesejahteraan tenaga honorer perlu diperhatikan, terutama mereka yang mendapatkan gaji tidak manusiawi. Budaya sosial di Indonesia yang saling bantu sangat membantu mereka bertahan, tetapi pemerintah harus memberikan solusi yang lebih terstruktur.

S: Bagaimana keterlibatan pihak lain dalam pengelolaan ASN?

Y: Pengelolaan ASN perlu melibatkan banyak pihak, termasuk perusahaan

besar dengan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang harus diatur oleh pemerintah untuk memastikan manfaatnya dirasakan oleh masyarakat. Pemerintah perlu mengorganisasi dan mengontrol penyaluran dana CSR agar lebih optimal.

S: Apakah ada kekurangan dalam pengorganisasian dana CSR?

Y: Pengorganisasian dana CSR masih lemah dan perlu ditingkatkan. Pemerintah harus memastikan bahwa dana ini digunakan dengan baik dan memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat.

S: Pesan terakhir Anda Prof?

Y: Saya berharap pengelolaan ASN dan P3K terus dievaluasi dan diperbaiki untuk memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Keterlibatan banyak pihak dan pengelolaan yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan ini.

S: Terima kasih atas wawancara ini, Prof. Yulius.

Y: Sama-sama.

MENGUAK DINAMIKA P3K: PROFESIONALISME DAN TANTANGAN BIROKRASI DI INDONESIA

Endri Sanopaka

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji
Tanjungpinang



Temukan bagaimana perubahan kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) mengubah wajah birokrasi di Indonesia, dari perspektif tenaga non-PNS hingga tantangan dan strategi manajemen ASN di berbagai daerah. Melalui wawancara eksklusif dengan Pengamat Politik dan Pemerintahan sekaligus Ketua STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang Endri Sanopaka, akan membahas pandangan mengenai manajemen ASN di Indonesia dan bagaimana karakteristik budaya lokal mempengaruhi implementasi kebijakan. Dari dinamika politik hingga masalah tenaga honorer, beliau mengungkap realitas

di balik transformasi birokrasi yang kompleks dan penuh tantangan. Temukan pandangan mendalam dan solusi yang ditawarkan untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas manajemen ASN di era reformasi ini.

Tim Simpul (S): Salah satu syarat penting dalam penyelenggaraan pendidikan, seperti yang diungkapkan di beberapa majalah pembangunan nasional dan majalah perencanaan undang-undang nasional, adalah menyediakan informasi yang akurat dan relevan. Kami berterima kasih kepada Bapak Kepala atas izinnya untuk pembuatan majalah ini yang akan menjadi media komunikasi antara perencana di pusat dan daerah, dan biasanya disebar di seluruh Indonesia untuk memberikan update perkembangan serta keputusan

terbaru dari Menpan. Majalah ini tidak hanya bersifat informatif tetapi juga sebagai media komunikasi antar alumni dan perencana, memberikan informasi penting terkait kebijakan.

Saat ini kami ingin fokus pada P3K. Saya diminta untuk mewakili Pusbin ke sini karena terdapat informasi simpang siur mengenai penanganan non-PNS yang dikelola oleh kontraktor, yang memicu kekhawatiran. Sebelum mendapatkan izin wawancara di Pontianak, saya telah mempelajari bahwa pandangan tentang P3K sangat berbeda. Di Bappenas, kami dikenal sebagai institusi yang sangat demokratis, profesional, akademis, dan egaliter. Kami dituntut untuk bekerja secara profesional dengan berdasarkan pada data dan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*). Di Bappenas, suasana kerja sangat baik, dan kami sering mengadakan seminar internasional hingga seminar tentang berbagai topik.

Dulu, ketika masa pemerintahan Pak Harto, kami berani menyuarakan kebijakan yang tidak adil kepada menteri. Pada masa reformasi, kami turut berjuang untuk perubahan, seperti yang terjadi di Bandung terkait tunjangan yang tidak keluar. Bahkan Pak Boediono, yang saat itu menjadi Wakil Presiden, juga turut serta dalam penyelesaian masalah ini. Bappenas sangat egaliter; tidak ada pejabat yang bersikap feodal. Saya pernah mengingatkan seorang pejabat eselon satu tentang pentingnya bersikap egaliter di forum anak-anak baru di Bappenas.

Kembali ke fokus utama, kami ingin mendengar pandangan Bapak tentang kepegawaian ASN di Indonesia secara umum dan khususnya tentang P3K.

Endri Sanopaka (E): Terima kasih atas kesempatannya. Pertama-tama, selamat datang di kampus kami

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji. Kampus ini berdiri sejak tahun 1999 untuk meningkatkan kapasitas SDM di Kabupaten Kepulauan Riau (Kepri). Kami telah bekerja sama dengan pemerintah daerah untuk mencapai tujuan ini. Kampus ini awalnya berdiri saat era bupati Manan Saiman bekas tambang bauksit oleh Antam yang kemudian dialihfungsikan. Ketua pertama dari pejabat Pemda alm. Sudirman Samsudin mantan Kepala BKD juga, bahkan kami dari 2009 – 2010 bergabung dengan Politeknik Batam untuk mendirikan Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) eranya Gubernur Ismeth Abdullah.

Kembali ke pertanyaan tentang kepegawaian ASN, saya melihat bahwa anak-anak kita di daerah ini cenderung memilih menjadi PNS karena satu alasan: kepastian. Masyarakat setempat sering kali mencari yang pasti, berbeda dengan

filosofi masyarakat Jawa yang lebih kolaboratif dalam bentuk kelompok usaha bersama. Di sini, orang lebih suka bekerja sendiri-sendiri. Ini adalah tantangan besar ketika pemerintah pusat memberikan bantuan dalam bentuk kelompok usaha bersama.

Pengalaman kami di STISIPOL juga menunjukkan bahwa masyarakat sering kali tidak melanjutkan program bantuan setelah beberapa waktu. Contohnya, program homestay yang kami berikan, di mana harapannya adalah masyarakat bisa mengelola secara mandiri. Namun, banyak yang hanya berharap pada gaji tetap tanpa melanjutkan usaha tersebut. Ini menunjukkan bahwa mentalitas masyarakat setempat masih perlu banyak perubahan.

Untuk P3K, saya pikir ini adalah langkah yang baik untuk memberikan kepastian kepada tenaga non-PNS. Namun, implementasinya perlu





disesuaikan dengan karakteristik dan budaya masyarakat setempat. Kita harus memperhatikan bagaimana program ini bisa diterima dan dijalankan dengan baik oleh masyarakat.

S: Terima kasih atas pandangannya, Bapak Endri. Memang, karakteristik budaya masyarakat sangat mempengaruhi penerimaan dan keberhasilan program pemerintah. Kami di Bappenas akan terus berupaya menyesuaikan kebijakan agar lebih sesuai dengan kondisi lokal dan memberikan kepastian yang diharapkan oleh masyarakat. Pak Endri, mengenai pendidikan dan mentalitas maritim, hingga saat ini fakultas favorit tetap FISIP, bukan perikanan, perkapalan, atau teknik. Mengapa arah kementerian tidak ke sana? Apakah karena masyarakat berat menerima?

E: Memang benar, mentalitas masyarakat kita perlu diubah. Misalnya, orientasi mahasiswa administrasi publik atau sosiologi jangan hanya terpaku menjadi PNS. Banyak ruang kerja lain seperti analis di sektor swasta atau konsultan publik yang bisa dicoba.

S: Setuju, Pak. Bahkan orientasi ke PNS bisa diimbangi dengan pusat-pusat kajian atau pelatihan untuk pengembangan wirausaha dan pemberdayaan masyarakat. Lulusan kita jangan hanya tergantung pada gaji, tetapi juga bisa menjadi inovator. Contohnya, pemulung saja bisa hidup dengan usahanya.

E: Saya juga berkeyakinan bahwa dengan fokus di bidang tertentu, seseorang pasti bisa hidup. Contohnya, banyak teman saya yang sukses dengan usaha dagang, tidak harus menjadi PNS.

S: Memang penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan banyak keterampilan. Bahkan menjadi penulis, beternak ayam atau bebek, semua bisa hidup. Saya pernah berdiskusi dengan ponakan saya tentang kalkulasi hidup, dan ternyata banyak peluang yang bisa diambil.

E: Dalam konteks sosiologi, penting untuk mengombinasikan disiplin ilmu lain. Saya terpengaruh oleh buku Mahathir Mohamad, "Dilema Melayu", yang menyebutkan pentingnya pencampuran budaya dan gen untuk memperkuat mentalitas.

S: Saya lebih percaya pada pengaruh lingkungan sosial daripada genetik. Contohnya, lingkungan pendidikan yang mendidik anak-anak untuk berdagang bisa membentuk kebiasaan positif hingga tua.

E: Betul, lingkungan sangat berpengaruh. Di Kepri, budaya lokal yang nyaman membuat orang kurang terdorong untuk berusaha keras. Berbeda dengan Malaysia yang lebih kompetitif meski sama-sama melayu.

S: Tradisi ini memang perlu diubah, tapi tidak harus total. Kebijakan ekonomi yang memberikan proteksi kepada orang Melayu, misalnya, bisa menjadi salah satu cara.

E: Namun, setelah Mahathir Mohammad, orang Melayu tetap tertinggal dari orang Cina dan India. Menurut saya, ada faktor lain seperti kartel dan mafia yang tidak ada dalam teori pembangunan ekonomi.

S: Betul, Pak. Contoh di industri otomotif Indonesia yang dikuasai oleh kelompok tertentu. Ini menunjukkan bahwa tidak hanya teknologi, kapital, dan infrastruktur yang berpengaruh, tetapi juga adanya kartel.

E: Di Singapura pun, meskipun banyak Chinese, mereka tetap menjadi warga negara kelas dua karena pendatang dari luar diberi fasilitas lebih.

S: Saat saya *training* di Nanyang Technological University di awal 2023, mereka juga khawatir dengan kompetitivitas di masa depan. Mereka memberikan beasiswa sebagai strategi untuk menarik talenta dari luar.

E: Memang, banyak mahasiswa Indonesia yang ke Singapura atau Harvard dengan motif bisnis. Ini

menunjukkan bahwa jaringan dan motif korporasi sudah melampaui nasionalisme.

S: Globalisasi memang membuat peran negara berkurang, digantikan oleh korporasi yang berperan besar. Bahkan negara kecil seperti Singapura, dengan keterbatasan lahannya, memerlukan negara lain untuk mempertahankan posisinya di dunia global.

E: Singapura memang antisipatif terhadap masa depan. Mereka memerlukan kolaborasi dengan negara lain untuk mengatasi tantangan seperti keterbatasan lahan dan penurunan penduduk. Transformasi tata kelola manajemen SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) memang memerlukan perubahan paradigma dan pendekatan yang lebih inovatif. Kolaborasi antara pendidikan, kebijakan, dan lingkungan sosial yang kondusif akan menciptakan SDM yang kompetitif dan adaptif terhadap perubahan global.

S: Saya ingin memulai dengan pandangan umum Bapak tentang manajemen ASN di Indonesia. Bagaimana menurut Bapak?

E: Manajemen ASN di Indonesia sebenarnya sudah berusaha diarahkan ke profesionalisme. Ide ini awalnya banyak didorong oleh akademisi, termasuk dari kalangan kampus seperti Prof. Eko. Namun, masalah utama bukan pada konsep birokrasi yang liberal, tetapi pada pelaksanaannya. Banyak implementasi yang tidak konsisten, sehingga konsep birokrasi itu sendiri sering kali disalahkan.

S: Lalu, bagaimana Bapak melihat orientasi P3K dalam konteks ini?

E: Saya melihat, semangat awal P3K adalah untuk membuka peluang

“ Banyak implementasi yang tidak konsisten, sehingga konsep birokrasi itu sendiri sering kali disalahkan. ”

bagi para profesional dari sektor swasta untuk berkontribusi di sektor publik. Namun, dalam praktiknya, P3K sering dimanfaatkan sebagai jalan bagi tenaga honorer untuk mendapatkan legitimasi sebagai ASN. Bahkan sekarang, tenaga honorer diprioritaskan untuk menjadi P3K. Ini sayangnya tidak sesuai dengan tujuan awal dan justru mengurangi peluang bagi para profesional muda yang usianya masih di bawah 35 tahun untuk menjadi ASN tetap.

Banyak lulusan kita yang seharusnya bisa menjadi ASN tetap, tetapi karena tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka memilih P3K. Padahal, status P3K tidak permanen dan kontraknya diperbarui secara periodik.

Itulah masalahnya. Anak-anak muda yang potensial ini seharusnya lebih baik diarahkan untuk menjadi ASN tetap daripada P3K. Selain itu, kita juga harus mempertimbangkan bahwa birokrasi di Indonesia tidak akan pernah benar-benar netral, karena pimpinan tertinggi adalah pejabat politik. Hal ini membuat birokrasi kita selalu terpengaruh oleh keputusan-keputusan politik.

S: Menarik sekali. Bapak juga menyebutkan tentang netralitas ASN dalam pemilu. Bagaimana pandangan Bapak tentang hal ini?

E: Menurut saya, netralitas ASN dalam pemilu adalah konsep yang ideal tetapi sulit untuk diimplementasikan sepenuhnya. Banyak ASN yang secara tidak langsung terlibat dalam politik,

terutama setelah pemilihan ketika pejabat baru dilantik. *Open bidding* atau seleksi terbuka untuk jabatan tertentu pun masih sering dipengaruhi oleh faktor politik, meskipun secara formal seharusnya didasarkan pada meritokrasi.

S: Lalu, bagaimana sebaiknya kita mengelola P3K agar lebih efektif dan sesuai dengan tujuan awal?

E: Kita perlu memastikan bahwa rekrutmen P3K benar-benar dilakukan berdasarkan kompetensi dan kebutuhan profesional yang spesifik. Selain itu, kita harus mendorong lulusan muda yang masih memiliki kesempatan untuk menjadi ASN tetap agar tidak tergesa-gesa memilih jalur P3K. Edukasi dan informasi yang jelas tentang perbedaan status dan prospek antara ASN tetap dan P3K juga penting.

S: Apakah biaya politik untuk mencalonkan di sini (Kepri) relatif rendah?

E: Masih rendah juga mungkin.

S: Mengapa bisa masih rendah ya Pak?

E: Karena jumlah penduduk kali ya.

S: Apakah juga karena faktor lain, misalnya masyarakatnya?

E: Ada sebagian, tetapi kalau untuk urusan memilih pemimpin daerah, contohnya waktu Pemilu kemarin, luar biasa dahsyat. Di seluruh Indonesia, *vote buying* itu menjadi penentu, bukan hanya *money politics* lagi, tetapi sudah betul-betul jual beli suara.

S: Di sini terjadi juga, Pak?

E: Terjadi, Pak. Bawaslu terlalu banyak jadi tidak terheringga. Mungkin tidak

usah dibahas lagi karena percuma dibahas. Tapi kalau untuk kepala daerah, walaupun kita belum hadapi di November, faktor-faktor primordialisme masih ada.

S: Jadi tidak semua vote buying di sini?

E: Iya, mereka akan lebih memilih figur yang memang representatif putra daerah dan kiprahnya ada. Misalnya, kalau kita bicara hari ini, yang muncul itu gubernur seperti Pak Ansar, kemudian Pak Rudi, Wali Kota Batam sekaligus Kepala BP Batam, dan Pak Iyantri, Kapolda. Ketiganya semuanya orang Tanjung Pinang. Jadi, mereka mau putra daerah, tinggal masyarakat melihat kiprahnya seperti apa.

S: Kenapa saya tanya sampai ke money politics karena memang ada kaitannya dengan rekrutmen orang bayar waktu itu.

E: Kalau di sini mungkin pasca. Ini mungkin saya pun tidak pernah tahu, membantu saja, tapi tidak sedahsyat seperti yang ditangkap KPK itu sampai setor dulu. Dan itu bukan calonnya, Pak, tapi langsung kepala daerah di sini tidak terjadi.

S: Pengukuran sekarang arahnya mau ke mana, maksudnya sebaiknya? Karena saya lihat agak sulit dijalankan seratus persen kebijakan itu, apakah itu akan terus begitu atau ada pandangan bahwa meskipun sekarang ini katakanlah yang menyimpang ini hanya 10 persen, ke depannya harus dibuat nol persen? Artinya, konsep-konsep birokrasi yang netral dan sebagainya harus diterapkan. Menurut Bapak?

E: Saya tadi berpedoman bahwa selagi pucuk pimpinan tertinggi ASN itu adalah pejabat politik, maka tidak akan pernah bisa.

S: Kalau itu persentase kira-kira berapa persen harapannya dan idealnya yang bisa ditolerir netralitas ASN?

E: Paling lima persen sampai 10 persen.

S: Yang non-profesional kan orang ada yang punya pandangan bahwa netralitas ASN misalnya tidak ada tawar-menawar harus diciptakan itu, tapi ada pandangan, tidak bisa karena kepala itu politisi. Menurut Bapak, level of tolerance itu misalnya berapa persen?

E: Saya pikir tergantung pucuk tertingginya juga. Saya mungkin tidak membela Pak Gubernur, tapi gaya kepemimpinan pasti beda-beda. Ada yang memilih pejabat dengan cara "bisa bantu saya suara berapa" atau "pada saat kamu duduk kamu harus bantu saya", itu masih lebih sopan dibandingkan di daerah lain yang bayar di muka.

S: Kenapa tadi saya explore karena ini saya tertarik dengan Kepri. Mudah-mudahan malah terjadi kalau saya ya apa bargaining uang itu tadi.

E: Dulu itu kan baru awal-awal open bidding yang lebih umum. Saya malah sempat bikin satu tulisan dari pandangan bahwa kayaknya susah diterapkan di Kepri *open bidding* karena budaya Melayu yang tidak mau hidung tidak mancung pipi tersorong-sorong.

S: Itu bukan hanya orang Melayu, itu juga saya. Saya tidak pernah ikut bidding, eselon 2 saja dipaksa itu juga value saya, saya tidak enak rasanya.

E: Kalau di sini yang saat ini itu kan bicara politik. Dalam artian kalau tidak disuruh kepala daerah tidak mau, tapi lebih pada rasa sungkan tidak percaya

diri. Tapi kalau disuruh daftar mungkin mau atau ditunjuk, lebih pada versi kalau ditunjuk diberi kepercayaan dijalankan tapi kalau melamar enggak.

S: Ternyata tidak hanya Melayu, saya juga termasuk orang Melayu berarti.

E: Tapi ternyata dalam berjalan ya menarik juga. Lebih pada anak-anak muda yang punya agresivitas dan sudah punya tantangan luar yang lebih berani.

S: Tetapi kita sebagai teoritis, helicopter view. Menurut Bapak, ke depan apakah 50 persen diatur oleh pimpinan tidak apa-apa atau cuma 5 persen transparansinya?

E: Setuju, Pak. Saat ini ketika mekanisme itu masih memberikan ruang kepada kepala daerah untuk menentukan satu di antara tiga yang terbaik. Tiga ini kan direkomendasikan oleh pansel. Silakan kepala daerah memilih dari tiga ini. Tidak semata-mata dibutuhkan orang cerdas tapi yang bisa dipercaya. Orang cerdas tapi tidak bisa dipercaya kan bisa menghancurkan.

S: Kalau itu saya kira tidak masalah karena secara nasional juga disodorkan tiga. Persoalannya kan kalau ada cawe-cawe sampai tiga ini siapa saja, itu yang saya maksud.

E: Kalau itu terjadi, saya sering memberikan pandangan dalam proses pansel, risiko kalau cawe-cawe seperti itu. Jadi saya malah membuat strategi bahwa kalau pejabat politik tadi mau orang tertentu, dia harus persiapkan orang ini dengan baik sehingga begitu masuk ke dalam pansel paling tidak skor kuantitatifnya sudah bagus. Tapi kalau dipaksa mengubah dan sebagainya, karena kejadian ini orang yang dipaksakan masuk tidak sesuai hasil asesmen, sudah diberikan bahwa orang ini tidak bertanggung jawab.

S: Dengan kata lain Bapak masih tetap ceiling ya 5 persen katakanlah. Kaidah-kaidah itu harus tetap dijalankan terutama profesionalisme.

E: Itu harus, Pak. Karena kalau tidak, hancur. Pejabat yang dipaksakan tadi akhirnya memang tidak bisa apa-apa. Selama ini kita curiga misalnya ini tim-tim penilai netral atau sudah dipesan ternyata tidak profesional semua.

S: Di samping itu dampaknya juga moralitas. Jadi kalau saya menjadi seorang kepala dinas gara-gara non-profesionalisme tadi yang seratus persen non karena bayar atau sebagainya ini kan dampak ke bawahannya. Policy-nya itu tidak hanya untuk pekerja benar atau tidak tapi dalam artian sistemik.

E: Memang begitu, contoh saya Pak Gubernur kita hari ini, dia bekerja keras. Beliau sering kali datang ke Bappenas untuk bagaimana mendapatkan kue-kue nasional itu bisa daerah. Tapi tidak dibarengi dengan kepala OPD dan bawahannya. Tugas kepala daerah sebagai pejabat politik melakukan negosiasi, tapi kepala OPD harus agresif juga.

S: Kalau pandangan Bapak secara nasional, reformasi birokrasi itu sesuatu yang tidak perlu didiskusikan apa?

E: KASN (Komite Aparatur Sipil Negara) sekarang mintanya se-audit mungkin. Walaupun ada yang bandel, ada yang tidak mau.

S: Tapi maksud saya, meskipun diskorkan berarti KASN ini.

E: KASN mintanya skornya diurut akhirnya kepala daerah yang agak sungkan ikutin urutan saja, tidak mau ambil resiko.

S: Padahal bedanya kalau tipis-tipis tidak masalah.

E: Cuma kan publik ribut. Wartawan wah ini orang satu bahkan kadang-kadang kandidatnya berusaha cari tahu informasi salah sesat dia ngotot begitu dibuka ternyata enggak akhirnya jadi masalah.

S: Pak, bisa dijelaskan bagaimana pandangan Bapak mengenai jabatan fungsional setelah penghapusan eselon IV?

E: Menurut saya, setelah eselon IV dihapus, banyak dinas harus menyesuaikan diri. Jabatan fungsional tetap melaksanakan tugas-tugas yang sebelumnya dipegang oleh pejabat eselon IV.

S: Apakah ada kendala yang dihadapi terkait perubahan ini?

E: Kendala utamanya adalah jumlah jabatan fungsional yang terbatas. Pensiunnya pejabat fungsional sering kali meninggalkan kekosongan yang sulit digantikan.

S: Apa solusi yang direncanakan untuk mengatasi masalah ini?

E: Kami mungkin akan mengevaluasi kembali struktur organisasi. Jika tujuan utamanya adalah menekan biaya, perlu dipastikan bahwa pengalihan tugas tetap efektif tanpa mengurangi efisiensi kerja.

S: Bagaimana dengan tunjangan bagi pejabat fungsional yang baru?

E: Tunjangan bagi pejabat fungsional baru memang lebih tinggi, namun perlu evaluasi lebih lanjut untuk memastikan pengalihan tugas ini efektif.

S: Bagaimana tanggapan Anda mengenai perubahan yang terjadi di beberapa kota seperti Banyuwangi, Semarang, dan Surabaya?

E: Perubahan yang terjadi sangat signifikan. Contohnya, Banyuwangi

yang dulunya tidak terlalu diperhitungkan, sekarang menjadi lebih bersih dan tertata berkat kepemimpinan yang baik. Begitu juga dengan Semarang dan Surabaya yang mengalami perubahan total dalam tata kelola kotanya.

S: Apakah Anda bisa menjelaskan lebih lanjut tentang peran kepemimpinan dalam perubahan tersebut?

E: Tentu, kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh. Misalnya, Banyuwangi di bawah kepemimpinan Pak Azwar Anas dari PDIP berhasil mendapatkan dukungan anggaran yang cukup sehingga banyak program inovatif dapat dijalankan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki komitmen dan didukung oleh partai politik yang kuat dapat membawa perubahan positif.

S: Bagaimana dengan kota lain seperti Kupang? Apakah ada perubahan yang signifikan di sana?

E: Kupang juga mengalami perubahan, terutama dalam hal penghijauan dan tata kota. Selain itu, Kupang kini lebih dikenal dengan kuliner dan budaya lokalnya yang semakin berkembang. Ini menunjukkan bahwa setiap kota memiliki potensi yang bisa dikembangkan asalkan ada kepemimpinan yang tepat.

S: Bapak menyebutkan tentang tantangan dalam kepemimpinan daerah. Apa tantangan terbesar yang dihadapi para kepala daerah saat ini?

E: Tantangan terbesar adalah bagaimana memastikan bahwa anggaran yang tersedia digunakan secara efektif dan tepat sasaran. Banyak kepala daerah yang harus berjuang untuk mendapatkan dukungan anggaran yang memadai. Selain itu, masih ada kendala dalam

hal transparansi dan akuntabilitas penggunaan anggaran.

S: Apakah Anda memiliki pandangan tentang bagaimana meningkatkan kualitas kepemimpinan di daerah?

E: Salah satu cara adalah dengan meningkatkan pendidikan politik dan manajemen bagi calon kepala daerah. Pendidikan yang baik akan membantu mereka memahami tanggung jawab dan peran mereka dengan lebih baik. Selain itu, perlu ada upaya untuk memastikan bahwa proses pemilihan kepala daerah dilakukan secara transparan dan adil agar mereka yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

S: Bagaimana dengan dukungan partai politik dalam proses pemilihan kepala daerah?

E: Dukungan partai politik sangat penting, namun perlu memastikan bahwa dukungan tersebut tidak hanya bersifat formalitas. Partai politik harus benar-benar mendukung kepala daerah yang terpilih dalam menjalankan program-programnya, termasuk dalam hal anggaran dan kebijakan.

S: Lalu, bagaimana dengan isu tenaga honorer yang sedang marak saat ini?

E: Kebijakan untuk merasionalisasi tenaga honorer seringkali tidak dapat dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Kepala daerah yang merupakan pejabat politik tentu menghadapi dilema karena mereka membutuhkan dukungan dari tenaga honorer ini untuk kontestasi politik berikutnya. Jika mereka memberhentikan tenaga honorer, otomatis akan mengganggu elektabilitas mereka.

S: Apakah ada solusi yang sedang dipertimbangkan oleh pemerintah?

E: Presiden Jokowi memiliki keinginan untuk merasionalisasi tenaga honorer, namun ini merupakan bom waktu bagi daerah karena beberapa daerah sudah mulai mengalami kekurangan anggaran untuk membayar gaji tenaga honorer. Hal ini dapat mempengaruhi pendapatan daerah dan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

S: Bagaimana dampak ini terhadap tenaga honorer di daerah?

E: Ketika jumlah tenaga honorer yang diakomodir terus bertambah, otomatis anggaran untuk TPP akan berkurang. Di beberapa daerah seperti di Karimun, sudah mulai terlihat dampaknya. Tenaga honorer yang sebelumnya mendapatkan pendapatan yang cukup, kini pendapatannya berkurang karena anggaran TPP yang berkurang.

S: Apakah masyarakat menyadari hal ini?

E: Banyak yang belum paham bahwa gaji tenaga honorer dan P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) itu berasal dari APBD. Ketika jumlah P3K bertambah, anggaran untuk TPP akan berkurang, yang pada akhirnya akan menimbulkan masalah di kemudian hari.

S: Bagaimana Anda melihat masa depan tenaga honorer dan P3K ini?

E: Kondisi ini perlu ditangani dengan bijak. Pemerintah harus menciptakan lapangan kerja baru agar tenaga honorer dan P3K tidak bergantung pada APBD. Kita harus memahami bahwa tenaga honorer dan P3K ini juga manusia yang perlu dimanusiakan. Jika pemerintah belum mampu menciptakan lapangan kerja baru, maka tenaga honorer dan P3K ini perlu diberi kepastian.

S: Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait isu ini?

E: Saya ingin menekankan bahwa profesionalisme sangat penting dalam hal ini. Kita harus bekerja ke arah profesionalisme tanpa adanya dikotomi antara tenaga honorer dan PNS. Kita perlu membayar tenaga honorer dan P3K sesuai dengan jam kerja mereka. Ini adalah tantangan yang harus kita hadapi bersama untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

S: Terima kasih atas waktu dan penjelasannya, Pak.

E: Sama-sama, semoga informasi ini bermanfaat dan kita bisa mencari solusi terbaik untuk masalah ini.





S: Dalam konteks pekerjaan saat ini, banyak orang merasa bahwa pendapatan per bulan lebih stabil dibandingkan dengan bayaran per jam. Bagaimana pendapat Bapak?

E: Ya, memang benar. Kami telah merasakan bagaimana dibayar per jam, dan ternyata pendapatan kami seringkali melebihi dari pendapatan bulanan. Namun, permasalahan muncul ketika pendapatan hanya didasarkan pada jam kerja. Hal ini sebenarnya kurang manusiawi.

S: Apakah ada solusi yang Bapak lihat dalam menghadapi tantangan ini?

E: Teknologi dapat membantu pekerjaan yang sebelumnya sepenuhnya mengandalkan tenaga manusia. Namun, pekerja yang dibantu teknologi ini seharusnya dibayar lebih mahal karena mereka

tetap mengerahkan tenaga dan keterampilan yang signifikan.

S: Sebelum pandemi COVID-19, bagaimana pandangan Bapak mengenai bekerja dari rumah?

E: Sebenarnya, gagasan bekerja dari rumah sudah ada sebelum COVID-19. Banyak perusahaan dan lembaga yang mulai mengadopsi konsep ini. Namun, implementasinya sering kali tidak konsisten dan tidak semua pihak siap dengan perubahan ini.

S: Bagaimana dengan penerapan sistem presensi elektronik di instansi pemerintah?

E: Sistem presensi elektronik memang membantu dalam disiplin waktu, tetapi masih banyak tantangan. Misalnya, pegawai datang untuk scan presensi tetapi tidak produktif selama jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi saja tidak cukup; harus ada perubahan budaya kerja juga.

S: Bagaimana peran pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai, menurut Bapak?

E: Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Namun, sering kali pegawai di lapangan tidak mendapatkan kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan yang memadai. Hal ini mengakibatkan kurangnya keterampilan dan kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

S: Apa solusi yang Bapak tawarkan untuk masalah ini?

E: Pemerintah dan instansi terkait harus memperbanyak program pelatihan yang relevan dan memastikan semua pegawai memiliki akses. Selain itu, harus ada mekanisme evaluasi yang baik untuk memastikan efektivitas pelatihan tersebut.

S: Apa pandangan Bapak mengenai warisan pekerjaan dari orangtua kepada anak-anak mereka?

E: Saya melihat ada kesalahan dalam memutus mata rantai warisan pekerjaan. Orangtua sering kali memotivasi anak-anaknya untuk meninggalkan pekerjaan tradisional mereka, seperti nelayan atau pedagang, dan mengejar karier yang dianggap lebih baik. Padahal, dengan pengetahuan dan teknologi yang tepat, pekerjaan tradisional ini bisa lebih produktif dan menguntungkan.

S: Bagaimana seharusnya pendekatan ini diubah?

E: Orangtua seharusnya memotivasi anak-anak mereka untuk mengembangkan dan memperbaiki pekerjaan tradisional tersebut dengan menggunakan teknologi dan inovasi. Dengan demikian, anak-anak bisa tetap melanjutkan usaha keluarga tetapi dengan cara yang lebih modern dan produktif.

S: Bagaimana tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan baru di bidang pekerjaan?

E: Salah satu tantangan terbesar adalah perbedaan karakteristik dan budaya di setiap daerah. Kebijakan yang baik di pusat belum tentu bisa diterapkan dengan mudah di daerah. Oleh karena itu, perlu ada penyesuaian dan pendekatan yang lebih fleksibel dalam implementasi kebijakan.

S: Pak, terkait dengan gaji dan pekerjaan di bidang tentara atau polisi, bagaimana pandangan Bapak?

E: Benar, gajinya memang tidak sebesar di sektor swasta seperti perusahaan, namun bagi mereka yang memang ingin mengabdikan sebagai tentara atau polisi, itu adalah pilihan yang harus dihormati.

S: Apakah menurut Bapak kita perlu meniru sistem wajib militer seperti di Singapura atau Malaysia?

E: Mungkin iya. Contohnya, Korea Selatan dan Korea Utara menerapkan wajib militer. Di sana, mereka benar-benar disiplin dan terstruktur.

S: Bagaimana dengan insentif yang diberikan kepada mereka yang ingin mengikuti wajib militer? Apakah ini juga perlu diterapkan?

E: Ya, tentu saja. Kita bisa memberikan insentif seperti beasiswa untuk kuliah atau pelatihan khusus agar mereka merasa dihargai dan termotivasi.

S: Apakah kebijakan merdeka belajar yang diterapkan oleh Mas Menteri sesuai dengan situasi saat ini?

E: Menurut saya, kebijakan merdeka belajar ini sangat relevan dengan situasi saat ini. Meskipun ada beberapa dosen yang belum siap, kita harus melihat positifnya. Mahasiswa yang kita didik akan lebih siap menghadapi situasi dunia kerja yang dinamis.

S: Bagaimana pandangan Bapak mengenai pentingnya peran legislatif dalam pengambilan keputusan politik?

E: Sangat penting. Legislatif memiliki peran strategis dalam menentukan arah kebijakan negara. Oleh karena itu, pemilihan anggota legislatif harus dilakukan dengan serius karena mereka adalah pembuat undang-undang yang akan dijalankan oleh eksekutif.

S: Apakah masyarakat kita sudah sadar akan pentingnya memilih anggota legislatif yang berkualitas?

E: Sayangnya, belum semua masyarakat sadar. Mereka sering kali lebih fokus pada pemilihan presiden atau kepala daerah, padahal anggota

legislatif memiliki peran yang sangat vital dalam pembuatan kebijakan.

S: Apakah Bapak melihat ada tantangan dalam sistem politik kita saat ini?

E: Tentu ada. Salah satunya adalah bagaimana kebijakan yang dihasilkan bisa benar-benar mencerminkan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, edukasi politik kepada masyarakat sangat penting agar mereka memahami peran dan fungsi legislatif dengan baik.

S: Apakah ada sosok yang menginspirasi Bapak dalam menjalankan tugas?

E: Iya, ada beberapa sosok yang sangat inspiratif. Misalnya, saat dulu saya sekolah, ada seorang ibu guru yang sangat berdedikasi. Hal itu menginspirasi saya untuk selalu memikirkan kemajuan pendidikan.

S: Bagaimana pandangan Bapak mengenai sistem pendidikan saat ini?

E: Pendidikan saat ini sangat berbeda dengan zaman dulu. Saat ini, pendidikan lebih kompleks dan membutuhkan pendekatan yang lebih holistik. Saya selalu mencoba membaca dan memahami pembukaan undang-undang terkait pendidikan untuk memastikan bahwa kita tidak menyimpang dari tujuan utama pendidikan.

S: Apa yang Bapak harapkan dari generasi milenial terkait dengan Pancasila dan nilai-nilai kebangsaan?

E: Generasi milenial memiliki peran penting dalam menjaga dan mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila. Saya berharap mereka tidak melupakan sejarah dan nilai-nilai dasar yang telah membentuk negara kita. Pancasila adalah kristalisasi dari perjuangan panjang bangsa ini, dan

setiap generasi harus memahami dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari

S: Bagaimana pandangan Bapak tentang program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)?

E: Program P3K memiliki plus minusnya. Keuntungannya, program ini memberikan stabilitas pemerintahan dan kesempatan bagi non-PNS untuk mendapatkan pekerjaan. Namun, ada juga tantangan, seperti beban anggaran daerah yang mungkin bertambah. Selain itu, ada potensi masalah sosial jika tidak dikelola dengan baik.

S: Apa yang Bapak harapkan dari pemerintah terkait dengan program P3K?

E: Saya berharap pemerintah bisa memberikan kepastian dan jaminan bagi para P3K. Selain itu, perlu ada pengawasan yang ketat agar program ini bisa berjalan sesuai dengan tujuannya tanpa menimbulkan masalah baru.

S: Anda menyebutkan tentang rekomendasi terkait tenaga honorer di daerah, khususnya di Kabupaten Bintan. Bisa Anda jelaskan lebih lanjut?

E: Ya, benar. Di Kabupaten Bintan, pernah terjadi kebijakan oleh Bupati Apri yang menyatakan bahwa tenaga honorer harus memiliki KTP setempat. Ini menyebabkan banyak masalah karena banyak tenaga honorer yang tidak memiliki KTP Bintan, meskipun mereka sudah lama bekerja di sana. Akibatnya, banyak yang diberhentikan, dan timbul demonstrasi serta keramaian.

S: Apakah kebijakan tersebut diberlakukan terus-menerus?

E: Tidak, kebijakan tersebut akhirnya dihentikan. Namun, ini menunjukkan bagaimana kebijakan yang kurang matang dapat menimbulkan masalah serius.

S: Bagaimana Anda melihat solusi untuk masalah tenaga honorer ke depannya?

E: Solusinya adalah dengan memberikan kesempatan bagi tenaga profesional di bidangnya untuk masuk ke dalam pemerintahan melalui mekanisme seleksi yang terbuka. Misalnya, seorang profesional dari sektor swasta dapat menjadi kepala dinas melalui seleksi terbuka. Ini akan meningkatkan kualitas birokrasi dan memberikan kesempatan bagi tenaga profesional untuk berkontribusi dalam pemerintahan.

S: Bagaimana dengan penerapan sistem Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)?

E: Sistem PPPK ini seharusnya memberikan ruang bagi tenaga profesional untuk masuk ke pemerintahan dengan kontrak jangka waktu tertentu. Namun, seringkali kebijakan ini tidak konsisten. Misalnya, tenaga fungsional seharusnya difungsikan dengan baik, tetapi kenyataannya masih banyak yang bingung dengan penempatan dan tugas mereka.

S: Apakah Anda melihat ada kesulitan dalam implementasi kebijakan tersebut?

“ Solusinya adalah dengan memberikan kesempatan bagi tenaga profesional di bidangnya untuk masuk ke dalam pemerintahan melalui mekanisme seleksi yang terbuka. ”

E: Ya, banyak daerah yang masih menghadapi dilema dalam mengimplementasikan kebijakan fungsionalisasi pegawai. Misalnya, ada pegawai yang fungsional tetapi tidak tahu di mana mereka harus bekerja atau apa tugas mereka. Selain itu, ada juga masalah efisiensi anggaran yang seharusnya dicapai melalui kebijakan ini, tetapi malah terjadi pembengkakan anggaran karena tunjangan fungsional lebih besar daripada struktural.

S: Apa langkah yang seharusnya diambil untuk mengatasi masalah ini?

E: Diperlukan konsistensi dalam penerapan kebijakan dan pengawasan yang ketat. Selain itu, perlu ada upaya untuk memberikan pemahaman yang jelas kepada seluruh pegawai tentang peran dan tanggung jawab mereka. Ini akan membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan efektivitas birokrasi.

S: Apakah ada pesan terakhir yang ingin Anda sampaikan kepada pembaca?

E: Saya berharap agar kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah daerah dapat lebih matang dan terarah, sehingga dapat memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat. Selain itu, penting untuk terus mengawasi dan mengevaluasi implementasi kebijakan agar tidak menimbulkan masalah baru di masa depan.

S: Terima kasih atas wawancara dan penjelasannya. Semoga informasi ini bermanfaat bagi pembaca.

E: Terima kasih. Saya juga berharap demikian.

MENGOPTIMALKAN MANAJEMEN ASN DAN P3K: TANTANGAN DAN HARAPAN

Esti Widodo

Kepala BKD Banjarnegara



Manajemen ASN telah mengalami perbaikan signifikan, terutama dalam transparansi proses rekrutmen dan peningkatan kualifikasi pendidikan. Beliau menyoroti kebutuhan akan penambahan formasi P3K, di mana saat ini jumlah ASN di Banjarnegara hampir mencapai 9.000 orang. Meski begitu, tantangan utama dalam rekrutmen P3K meliputi perbedaan latar belakang calon dan keterbatasan anggaran. Untuk sektor pendidikan, misalnya, kekurangan guru masih menjadi masalah, dengan rata-rata sekolah dasar hanya memiliki empat hingga lima guru, padahal idealnya delapan hingga sembilan orang. Beliau menekankan perlunya dukungan semua pihak

dalam mengembangkan pola karier ASN dan memastikan pelaksanaan regulasi yang baik, termasuk pengelolaan anggaran APBD yang efisien dan pelatihan yang berbasis teknologi.

Simpul (S): Sebelumnya izin boleh perkenalan singkat dulu Pak Esti Widodo hingga pada akhirnya menjabat saat ini sebagai Kepala BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Banjarnegara?

Esti Widodo (W): Tentu, salam kenal. Saya Esti Widodo, latar belakang saya strata satu (S1) di Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN). Kemudian saya melanjutkan strata dua (S2) di Universitas Soedirman. Tahun ini merupakan merupakan tahun ketiga saya di BKD sebelumnya menjabat Kepala Satpol PP dan pernah menjabat sebagai Kepala Camat.

S: Kita akan membahas mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan peraturan UU ASN. Bisa Bapak jelaskan mengenai manajemen ASN saat ini, terutama dalam hal rekrutmen, kualifikasi pendidikan, serta progres pengaturan ASN dan penambahan jenis formasi?

E: Tentu, manajemen ASN sekarang sudah jauh lebih baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dalam hal rekrutmen, prosesnya sekarang lebih transparan dan berbasis teknologi. Kualifikasi pendidikan untuk ASN juga lebih tinggi. Progres dalam pengaturan ASN dan penambahan jenis formasi terus berjalan, termasuk pembukaan formasi P3K.

S: Berapa jumlah ASN setelah tambahan rekrutmen P3K?

E: Jumlah ASN di Banjarnegara setelah tambahan rekrutmen P3K hampir mencapai 9 ribu orang.

S: Apa tantangan terbesar dalam rekrutmen P3K?

E: Tantangan terbesar adalah perbedaan latar belakang calon dan kurangnya familiaritas dengan teknologi informasi. Selain itu, ada juga isu mengenai kontrak satu tahun untuk P3K.

S: Bagaimana dengan kebutuhan guru di sekolah?

E: Kebutuhan guru di sekolah masih kurang terpenuhi. Kepala sekolah minimal harus memiliki enam guru dan satu guru olahraga. Keterbatasan anggaran juga menyebabkan sulitnya memenuhi kebutuhan tenaga non-ASN.

S: Apa yang diperlukan untuk mengembangkan pola karier setiap ASN?

E: Dukungan dari semua pihak sangat diperlukan untuk mengembangkan pola karier setiap ASN. Sistem pembelajaran daring bisa menjadi solusi yang murah dan bahkan gratis. Selain itu, penilaian kinerja dan absensi di instansi pemerintah juga sudah terkoneksi melalui aplikasi.

S: Apa tantangan lainnya dalam mencapai target kinerja?

E: Tantangan lainnya adalah mengubah mindset agar target kinerja dapat dicapai dengan baik. Tidak semua dinas bisa memiliki eselon empat, dan pensiunnya pejabat fungsional eselon empat menyebabkan kekosongan jabatan yang sulit digantikan.

S: Berapa data tenaga non-ASN yang masih ada di Banjarnegara hingga saat ini?

E: Hingga akhir Juni, jumlah tenaga non-ASN di Banjarnegara masih ada 2.439 orang. Dari jumlah tersebut, 1.255 sudah masuk dalam database

BKN, sedangkan 1.184 lainnya belum terdaftar. Di antara yang belum terdaftar, ada tenaga driver, keamanan, dan cleaning service sebanyak 753 orang, serta tenaga BLU yang bekerja di rumah sakit dan puskesmas.

S: Bagaimana rencana pengangkatan tenaga non-ASN ini?

E: Kami berharap hingga akhir Desember 2024 semuanya bisa diangkat. Namun, formasi P3K tahun ini hanya tersedia 780, sehingga masih ada tenaga non-ASN yang belum terangkat. Nantinya, mereka yang belum terangkat akan diusulkan untuk menjadi P3K paruh waktu sesuai regulasi dari Kementerian PAN.

S: Apa kendala utama dalam proses pengangkatan ini?

E: Kendalanya adalah keterbatasan formasi yang tersedia dan regulasi yang belum final. Pemerintah ingin agar di lingkungan pemerintah hanya ada ASN, baik PNS maupun P3K. Untuk pekerjaan suportif seperti keamanan dan kebersihan, bisa melalui *outsourcing*.

S: Bagaimana pandangan Bapak mengenai sistem pensiun ASN?

E: Sistem pensiun ASN saat ini masih memberatkan pemerintah karena pemerintah harus terus membayar gaji pensiun. Berbeda dengan instansi swasta yang menggunakan dana pensiun yang dikelola selama masa aktif bekerja.

S: Bapak Esti, bagaimana pandangan Bapak mengenai penataan tenaga honorer?

E: Saya melihatnya sebagai upaya penataan dan restrukturisasi. Namun, tenaga honorer sepertinya tidak pernah selesai diurus. Saya mengalami hal yang sama dengan PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang

Penyelesaian Tenaga Honorer. Dulu, setelah diangkat, ternyata masih ada lagi tenaga honorer. Jika pemerintah tidak tegas setelah Desember 2024, tenaga non-ASN pasti akan ada lagi. Pemerintah harus memberikan formasi yang cukup agar tenaga non-ASN tidak terus bertambah.

S: Bagaimana dengan kondisi di sekolah?

E: Contohnya, di sekolah dasar (SD), jika hanya ada empat guru PNS untuk enam kelas, tentu tidak mencukupi. Setidaknya, setiap SD membutuhkan delapan guru, termasuk guru olahraga dan agama. Jika tidak ada, proses belajar mengajar pasti terganggu.

S: Bagaimana dengan rekrutmen P3K selama ini?

E: Rekrutmen P3K sudah dilakukan empat kali sejak tahun 2020 hingga 2023. Selama empat tahun, kami telah mengangkat 2.405 orang P3K, sehingga jumlah ASN kami hampir mencapai 9.000 orang. Dengan rincian, P3K 2.405 orang, PNS 6.571 orang, dan CPNS.

S: Apakah ada cerita menarik selama proses rekrutmen P3K?

E: Banyak cerita menarik, terutama dari tenaga honorer yang memiliki latar belakang beragam. Kendala terbesar bagi mereka adalah kurang familier dengan teknologi informasi. Banyak yang kesulitan mengoperasikan komputer dan teknologi lainnya. Namun, dengan pelatihan dan dukungan, mereka perlahan-lahan bisa beradaptasi.

S: Bisa dijelaskan mengenai kelebihan dan kekurangan terkait formasi ASN di Banjarnegara?

E: Tentu saja, ada plus dan minusnya. Kalau dari ASN yang berasal dari formasi umum, mereka biasanya unggul dalam tes tertulis. Namun, jika





harus bekerja di lapangan, mereka mungkin kurang berpengalaman dibandingkan dengan non-ASN atau tenaga honorer yang sudah lama bekerja.

S: Bagaimana dengan kebijakan formasi khusus dan umum?

E: Pernah kita jadikan satu formasi umum dan khusus, tetapi sejak tahun 2023, formasi umum dan khusus dipisahkan. Menurut saya, ini lebih ideal dan fair. Formasi umum untuk calon ASN dari masyarakat umum, dan formasi khusus untuk tenaga honorer.

S: Bagaimana kerangka hukum yang mengatur tanggung jawab dan kewajiban ASN?

E: ASN diatur berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Perbedaannya, PNS adalah pegawai tetap yang diangkat hingga pensiun, sedangkan P3K adalah pegawai dengan kontrak kerja tertentu, biasanya lima tahun.

S: Apakah ada perbedaan signifikan antara PNS dan P3K dari segi hak dan kewajiban?

E: Secara umum, tidak ada perbedaan signifikan dalam hal kewajiban dan penghasilan. Gaji pokok dan tunjangan hampir sama. Namun, P3K tidak memiliki pengembangan karier seperti PNS. P3K yang diangkat dengan ijazah S1 akan tetap berada di level yang sama, meskipun gaji pokoknya bisa meningkat setiap dua tahun.

S: Bagaimana dengan hak pensiun untuk PNS dan P3K?

E: PNS mendapatkan gaji pensiun bulanan, sementara P3K tidak, kecuali mereka mengikuti program pensiun mandiri. Itu artinya, P3K harus secara mandiri menyisihkan dana untuk pensiun mereka.

S: Apakah ada wacana mengenai P3K paruh waktu?

E: Ya, memang ada wacana tersebut. Namun, regulasinya belum dibahas secara detail. Alasan utama adanya P3K paruh waktu adalah keterbatasan anggaran daerah dan kebutuhan operasional yang tidak memerlukan tenaga penuh waktu.

S: Bagaimana implementasi kebijakan ASN terhadap APBD di Banjarnegara?

E: Anggaran untuk gaji pegawai merupakan bagian terbesar dari APBD. Oleh karena itu, kami harus meniyasati agar pengeluaran untuk gaji pegawai baru tidak melebihi anggaran yang digunakan untuk gaji ASN yang pensiun setiap tahunnya. Misalnya, jika ada 400 ASN yang pensiun dengan total gaji satu miliar rupiah, maka kami akan menggunakan anggaran tersebut untuk merekrut pegawai baru tanpa menambah beban APBD.

S: Apakah ada tantangan terkait ketergantungan pada dana transfer dari pemerintah pusat?

E: Ya, ketergantungan pada Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK) sangat besar. Kebijakan dari pemerintah pusat yang berubah-ubah setiap tahun juga menjadi tantangan bagi pengelolaan APBD di Banjarnegara.

S: Bisa Anda jelaskan bagaimana perhitungan kebutuhan ASN di Banjarnegara?

E: Tentu saja, kami selalu melakukan kalkulasi yang matang untuk kebutuhan ASN. Saat ini, jumlah ASN di Banjarnegara sekitar sembilan r. Dari sisi kebutuhan total, angka tersebut sebenarnya masih belum mencukupi.

S: Bisa dijelaskan lebih rinci mengenai ketidakcukupan tersebut?

E: Misalnya, di sektor pendidikan, setiap sekolah dasar (SD) idealnya membutuhkan minimal delapan hingga sembilan tenaga pengajar, termasuk kepala sekolah dan guru olahraga. Namun, saat ini, rata-rata hanya ada empat hingga lima guru per sekolah.

S: Bagaimana pemerintah daerah menghadapi situasi ini?

E: Kami menghadapi dilema antara kebutuhan tenaga kerja yang tinggi dan keterbatasan anggaran. Meski kami membutuhkan lebih banyak tenaga pengajar, anggaran belanja pegawai dari APBD tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan ini. Oleh karena itu, tenaga non-ASN masih diperlukan untuk menutupi kekurangan ini.

S: Selain pendidikan, sektor apa lagi yang mengalami tantangan serupa?

E: Selain pendidikan, sektor kesehatan juga menghadapi tantangan. Walaupun jumlah tenaga kesehatan cukup memadai, kami masih kekurangan tenaga guru dan administrasi. Saat ini, formasi yang paling banyak d tuhkan adalah tenaga pelaksana non-struktural.

S: Bagaimana instansi Anda memastikan tata kelola sumber daya manusia yang baik?

E: Kami menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen ASN. Regulasi yang ketat sudah ada mulai dari pengangkatan CPNS, penempatan, pengembangan, hingga promosi dan pemberhentian. Kami juga berusaha memastikan setiap ASN memiliki pola karier yang jelas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka.

S: Bagaimana dengan pelaksanaan regulasi tersebut di Banjarnegara?

E: Pelaksanaan manajemen ASN di Banjarnegara sudah berjalan baik. Kami telah mendapatkan beberapa penghargaan, termasuk pelaksanaan NSPK terbaik. Selama ini, tidak pernah ada kasus jual beli jabatan atau suap terkait rotasi dan promosi ASN.

S: Apa kendala yang dihadapi terkait dengan pengembangan kompetensi ASN di Banjarnegara?

E: Kendala utamanya adalah dukungan anggaran yang terbatas. Namun, dengan sistem pembelajaran daring yang semakin populer, kita bisa memanfaatkan pelatihan yang murah bahkan gratis dari berbagai lembaga diklat milik pemerintah.

S: Apakah ada inisiatif program pelatihan atau evaluasi kinerja yang sedang dijalankan saat ini?

E: Sekarang ini, saya sedang berupaya untuk mengubah sistem layanan menjadi lebih terdigitalisasi. Saya berharap dengan digitalisasi, pelayanan dapat lebih efisien dan efektif. Selain itu, kita juga fokus pada penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi masing-masing ASN.

S: Bagaimana cara menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi tersebut?

E: Setiap ASN diminta untuk mengisi informasi terkait kebutuhan pengembangan kapasitas mereka. Dari data tersebut, kami bisa menyusun rencana pengembangan kompetensi yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.

S: Bagaimana dengan penilaian kinerja ASN di Banjarnegara? Apakah sudah ada perubahan yang signifikan?

E: Penilaian kinerja di instansi pemerintah berbeda dengan di sektor swasta. Saat ini, penilaian kinerja di pemerintah lebih banyak mengukur kehadiran daripada kinerja sesungguhnya. Kami sedang berupaya memperbaiki sistem ini agar penilaian kinerja benar-benar mencerminkan kinerja riil ASN.

S: Apakah ada kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja ini?

E: Salah satu kendalanya adalah sikap pimpinan yang seringkali sungkan memberikan penilaian yang tidak baik terhadap bawahannya. Hal ini membuat penilaian kinerja kurang objektif. Kami berusaha mengubah mindset ini agar penilaian kinerja bisa lebih akurat dan adil.

S: Bagaimana langkah konkret yang sudah diambil untuk mengatasi kendala tersebut?

E: Kami sudah mengintegrasikan penilaian kinerja dengan absensi dan menggunakan aplikasi untuk memantau kinerja secara bulanan. Dengan demikian, kita bisa melihat performa ASN secara lebih jelas dan obyektif.

S: Bagaimana evaluasi Anda terhadap efektivitas sistem penilaian kinerja yang sudah diterapkan?

E: Sistem ini masih perlu banyak perbaikan, terutama dalam hal penilaian yang lebih berbasis kinerja daripada sekadar kehadiran. Namun, kita sudah mulai melihat hasil yang positif dengan penggunaan teknologi dan perubahan mindset di kalangan pimpinan.



S : Bagaimana peran jabatan fungsional setelah adanya penghapusan eselon IV di pemerintahan daerah?

E: Jadi, setelah eselon IV dihapus, banyak dinas yang harus menyesuaikan diri. Eselon IV yang pensiun dan kemudian menjadi pejabat fungsional, tugas-tugas mereka masih tetap ada meskipun mereka sudah tidak memegang jabatan struktural lagi.

S: Apakah ada kendala yang dihadapi terkait perubahan ini?

E: Ada beberapa kendala, terutama karena jumlah jabatan fungsional yang terbatas. Ketika seorang pejabat fungsional pensiun, sering kali tidak ada pengganti yang siap dengan segera.

S: Jadi, apa yang terjadi ketika seorang pejabat fungsional pensiun?

E: Ketika seorang pejabat fungsional pensiun, tugas-tugas yang sebelumnya mereka tangani bisa terhambat karena belum ada pengganti yang terbiasa dengan pekerjaan tersebut. Ini menyebabkan beberapa dinas mengalami gangguan operasional.

S: Apakah ada solusi yang telah direncanakan untuk mengatasi masalah ini?

E: Salah satu solusi yang mungkin adalah evaluasi kembali perampingan struktur organisasi. Jika tujuannya adalah menekan biaya, maka perlu dipastikan bahwa anggaran tersebut benar-benar bisa ditekan tanpa mengurangi efektivitas kerja.

S: Bagaimana dengan tunjangan bagi pejabat fungsional yang baru?

E: Tunjangan bagi pejabat fungsional yang baru memang lebih tinggi, namun perlu ada evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa pengalihan tugas ini berjalan efektif.

S: Terakhir, apa harapannya terkait implementasi undang-undang dan regulasi baru untuk ASN?

E: Harapan saya, implementasi undang-undang dan peraturan pelaksanaannya bisa menyelesaikan berbagai persoalan yang ada. ASN diharapkan semakin profesional, sejahtera, dan mampu menjadi contoh yang baik dalam bekerja.



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusbindiklatren

PUSBINDIKLATREN

KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN PERENCANA
KEMENTERIAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL/BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN NASIONAL



PROGRAM BEASISWA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERENCANAAN

- PENDIDIKAN S-2 (DALAM NEGERI, *LINKAGE*, LUAR NEGERI, DAN *COST SHARING*)
- PENDIDIKAN S-3 (DALAM NEGERI)
- PENDIDIKAN S-2 TEMATIK DAN S-2 AFIRMASI (DALAM NEGERI)
- PELATIHAN TEKNIS PERENCANAAN
- PELATIHAN SPESIFIK
- PELATIHAN FUNGSIONAL PERENCANA
- PELATIHAN LUAR NEGERI
- PELATIHAN PENINGKATAN KEMAMPUAN BAHASA
- PELATIHAN KHUSUS
- *ON THE JOB TRAINING (OJT)*

PROGRAM PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

- *WORKSHOP* PENILAIAN ANGKA KREDIT (PAK)
- *WORKSHOP* ADMINISTRASI PENILAIAN ANGKA KREDIT (APAK)
- *WORKSHOP* TIM PENILAI ANGKA KREDIT (TPAK)
- UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA
- SEMINAR REGIONAL JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA
- BIMBINGAN TEKNIS, FASILITASI, KONSULTASI, DAN SOSIALISASI JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA
- KLINIK ASN PERENCANA

Info Pelayanan & Pengaduan:

taplink.cc/pelayananpusbin



SEREMONIAL PENANDATANGANAN MOU

ANTARA KEMENTERIAN
PPN/BAPPENAS
DAN MONASH
UNIVERSITY,
INDONESIA



Seremonial penandatanganan *Memorandum of Understanding (MoU)* antara Kementerian PPN/Bappenas dan Monash University, Indonesia, pada hari Senin, 5 Februari 2024 bertempat di Kementerian PPN/Bappenas, menandai langkah penting dalam memperkuat kolaborasi strategis di bidang pendidikan dan penelitian antara kedua lembaga.

Prof. Andrew MacIntyre, Presiden Monash University Indonesia, menyoroti posisi Monash University sebagai institusi pendidikan terkemuka di Australia dengan 80.000 mahasiswa, menjadikannya salah satu yang terbesar di negara tersebut. Prof. Andrew menekankan bahwa Monash University memiliki

catatan yang kuat dalam menerima dan meluluskan mahasiswa Indonesia, dengan banyak mahasiswa Indonesia saat ini menempuh pendidikan di institusi ini.

Keberadaan Monash University Indonesia menjadi peluang emas untuk memperdalam kerjasama dengan Kementerian PPN/Bappenas. Saat ini, Monash University Indonesia menawarkan 6 program studi magister, termasuk *Data Science, Urban Design, Business Innovation, Public Policy and Management, Kesehatan Umum, dan Cybersecurity*. Program studi *Sustainability* dan *Marketing and Digital Communication* akan dibuka pada tahun 2024, diikuti oleh *Smart Transportation System* dan *Infrastructure Management* pada tahun 2025. Langkah-langkah ini diambil untuk mendukung pembangunan ekonomi Indonesia di masa depan, yang sesuai dengan misi

“Keberadaan Monash University Indonesia menjadi peluang emas untuk memperdalam kerjasama dengan Kementerian PPN/Bappenas.”

Monash University untuk memberikan kontribusi yang konkret pada pembangunan di Indonesia.

Bapak Alyas Widita, Koordinator Program Studi *Urban Design*, menyoroti keuntungan kolaborasi dengan Melbourne University Indonesia, yang meminimalkan hambatan waktu dan mendorong kolaborasi yang lebih erat dengan Bappenas. Program studi ini menitikberatkan pada pendekatan interdisipliner dan analisis kualitatif, serta memadukan berbagai latar belakang dan metodologi.

“Ibu Ika Karlina Idris, Dosen Program Studi Public Policy, menekankan peran Bappenas sebagai mitra penting bagi Monash University Indonesia, terutama dalam program Koneksi yang menangani isu-isu ketahanan perubahan iklim.”

Sementara itu, Ibu Ika Karlina Idris, Dosen Program Studi *Public Policy*, menekankan peran Bappenas sebagai mitra penting bagi Monash University Indonesia, terutama dalam program Koneksi yang menangani isu-isu ketahanan perubahan iklim. Ibu Ika juga menyoroti keunggulan program studi ini dalam bidang *elective units*, yang memungkinkan mahasiswa untuk mengambil mata kuliah lintas program studi, seperti *social impact lab*, yang memfasilitasi kolaborasi antar-mahasiswa.

Dalam kesempatan tersebut, Prof. Andrew kembali menekankan komitmen Monash University Indonesia untuk berkontribusi pada pembangunan Indonesia dan mengundang perwakilan dari Kementerian PPN/Bappenas untuk mengunjungi kampus mereka. Seremonial penandatanganan MoU menjadi landasan untuk memperkuat kerjasama antara Monash Indonesia dan Bappenas, menuju kolaborasi yang lebih erat dalam bidang pendidikan dan penelitian.

(Penulis: Eja Yudistiro – Staf Pokja Perencanaan, Evaluasi dan Pengembangan Kebijakan Peningkatan Kapasitas Institusi Perencanaan Pembangunan Pusbindiklatren)



IELTS PREPARATION CLASS

BEASISWA S-2 REGULER LUAR NEGERI NTU-NUS



Foto: freepik.com

IELTS atau *International English Language Testing System* adalah tes untuk mengukur kemampuan berbahasa bagi mereka yang ingin bekerja atau belajar di negara-negara yang menggunakan Bahasa Inggris sebagai bahasa sehari-harinya.

IELTS menguji empat keterampilan berbahasa Inggris, yaitu mendengarkan (*listening*), membaca (*reading*), menulis (*writing*), dan berbicara (*speaking*).

Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas Membuka Kelas Persiapan IELTS untuk Peserta Seleksi Lanjutan Beasiswa S-2 Reguler Luar Negeri NTU-NUS Tahun 2024

Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas bekerja sama dengan Lee Kuan Yew School of Public Policy, National University of Singapore (LKYSPP NUS), dan Nanyang Centre for Public Administration, Nanyang Technological University (NCPA NTU), telah meluncurkan Kelas Persiapan IELTS untuk Peserta Seleksi Lanjutan Beasiswa S-2 Reguler Luar Negeri NTU-NUS Tahun 2024.

Sebanyak 30 peserta akan mengikuti Kelas Persiapan IELTS ini, dengan 10 peserta ditujukan untuk kelas NCPA NTU dan 20 peserta untuk kelas LKYSPP NUS. Peserta berasal dari beragam instansi baik di tingkat pemerintah pusat maupun daerah. Instansi pemerintah pusat yang berpartisipasi mencakup 11 Kementerian/ Lembaga, seperti Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Keuangan, Lembaga Administrasi Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara, Mahkamah Agung, Badan Pemeriksa Keuangan, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan, serta Badan Pusat Statistik. Sementara itu, peserta dari pemerintah daerah berasal dari 4 instansi, yakni Pemerintah Kabupaten Lampung Timur, Pemerintah Kota Denpasar, Pemerintah Kota Malang, dan Pemerintah Kota Solok.

Kelas Persiapan IELTS ini diadakan secara daring selama periode 28 Februari 2024 hingga 28 Maret 2024. Peserta ditargetkan untuk mengikuti Ujian Resmi IELTS pada pertengahan

Maret 2024. Pusbindiklatren bekerja sama dengan PT. Inlingua International Indonesia sebagai penyedia pelatihan bahasa Inggris. Durasi Kelas Persiapan IELTS disesuaikan dari 5 bulan menjadi 1 bulan, mengingat proses pendaftaran ke universitas mitra, LKYSPP NUS dan NCPA NTU.

Kelas Persiapan IELTS berlangsung setiap hari dari pukul 08.00 hingga 18.00 WIB, dengan didampingi oleh 2 pengajar setiap harinya. Terdapat 2 kali istirahat pada pukul 10.15 dan 12.15 WIB. Pada akhir pekan, peserta mengikuti *practice test* 1-3 pada minggu kedua, ketiga, dan keempat, serta ujian resmi pada hari Sabtu minggu ketiga. Kelas ditutup dengan *final test* untuk menilai kemampuan peserta selama mengikuti pelatihan. Peserta yang memperoleh nilai yang diinginkan akan memperoleh sertifikat sebagai salah satu persyaratan untuk mengikuti Program Beasiswa S-2 Reguler Luar Negeri Pusbindiklatren bekerja sama dengan universitas di Singapura, termasuk LKYSPP NUS dan NCPA NTU.

(Penulis: Diki Zulkarnain – Staf Pokja Pendidikan Pusbindiklatren)

KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS MENGGELAR PENDAMPINGAN PENYELARASAN RPJPD

DENGAN RPJPN DI WILAYAH PAPUA



Pada tanggal 25–26 Januari 2024, Kementerian PPN/ Bappenas mengadakan kegiatan lanjutan pendampingan Penyelarasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJPD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 di The Stones Hotel Legian, Bali.

Acara tersebut dihadiri oleh berbagai stakeholder terkait, bertujuan untuk memperkuat harmonisasi perencanaan pembangunan di wilayah Papua.

Sebelumnya, Kementerian PPN/ Bappenas telah menggelar kegiatan *Training of Trainers* (ToT) bagi Tim Provinsi Pendampingan Penyelarasan RPJPN 2025–2045 di Hotel Margo, Depok, pada tanggal 15 – 20 Januari 2024. Acara tersebut dihadiri oleh perwakilan dari 36 dari 38 provinsi di



Indonesia, dengan kehadiran yang komprehensif kecuali Papua Tengah dan Papua Barat. Melihat pentingnya harmonisasi RPJPN dan RPJPD di Papua, diperlukan pendampingan lanjutan khusus untuk provinsi-provinsi di wilayah tersebut.

Penyelarasan antara RPJPN 2025–2045 dan RPJPD 2025–2045 di tingkat provinsi Papua menjadi sangat penting, terutama mengingat penetapan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2023 tentang Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua (RIPPP) tahun 2022–2041.





Penyelarasan ini menjadi prasyarat esensial dalam memastikan kohesi dan sinergi antara rencana pembangunan nasional dan daerah.

Selain itu, dengan pembentukan empat provinsi baru di wilayah Papua, yaitu Papua Barat Daya, Papua Tengah, Papua Pegunungan, dan Papua Selatan, pemerintah pusat, khususnya Kementerian PPN/Bappenas, memiliki peran penting dalam mendampingi proses pemerintahan di provinsi-provinsi baru tersebut. Hal ini mencakup penyusunan dokumen perencanaan daerah yang sesuai dengan arah kebijakan nasional.

(Penulis: Zunarko – Staf Pokja Pelatihan Pusbindiklatren)

UJI KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

GELOMBANG I TAHUN 2024



Foto: freepik.com

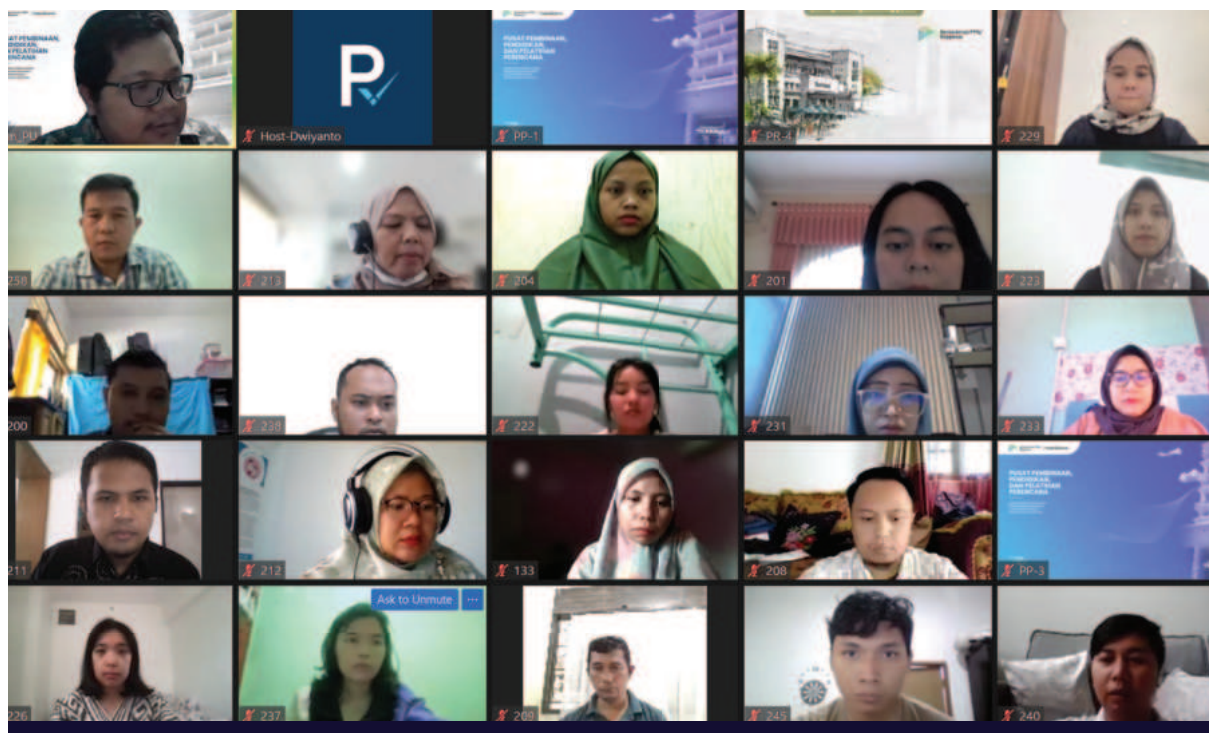
Menyusul penerbitan Surat dari Kepala Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas, nomor B-25248/P.01/DL.06.04/12/2023, tertanggal 28 Desember 2023, mengenai Pendaftaran Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2024, serta revisi pada surat nomor B-04069/P.01/DL.06.04/03/2024, tertanggal 7 Maret 2024, proses uji kompetensi Jabatan Fungsional Perencana gelombang I tahun 2024 telah dilangsungkan pada tanggal 30–31 Maret 2024.

Sebelum melangkah ke tahap uji kompetensi, calon peserta telah disiapkan melalui sesi pembekalan

pada tanggal 20–21 Maret 2024. Sebanyak 977 peserta telah diberikan pemahaman mendalam mengenai uji kompetensi perencana ahli pertama, ahli muda, dan ahli madya. Dari jumlah tersebut, 246 peserta berhasil melengkapi persyaratan pendaftaran dan menjadi peserta terdaftar.

Pelaksanaan uji kompetensi JFP gelombang I tahun 2024 dilakukan secara daring pada hari Sabtu dan Minggu tanggal 30–31 Maret 2024. Peserta berasal dari beragam instansi, mencakup Kementerian Dalam Negeri, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, Kementerian Kesehatan, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Badan Kepegawaian, Badan Pengawasan Obat dan Makanan, Kementerian

Kesehatan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Kementerian Sosial, Badan Standardisasi Nasional, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Ristek, Kementerian Koordinator Perekonomian, Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, Pemerintah Kota Dumai, Pemerintah Kota Bogor, Pemerintah Kabupaten Bandung Barat, dan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti. Dari 246 peserta terdaftar, sebanyak 239 peserta hadir mengikuti uji kompetensi.



Berdasarkan Surat Kapusbindiklatren No. B-05878/P.01/ DL.06.04/04/2024 tanggal 5 April 2024 tentang Hasil Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana (JFP) Gelombang 1 Tahun 2024, jumlah peserta yang dinyatakan lulus sejumlah 194 peserta dan yang tidak lulus sejumlah 45 peserta. Para peserta yang dinyatakan lulus uji kompetensi, akan diterbitkan sertifikat lulus uji kompetensi, sedangkan Penetapan Angka Kredit (PAK) dikeluarkan dan atau diterbitkan oleh Pembina Kepegawaian masing-masing instansi asal peserta. Bagi peserta yang lulus uji kompetensi untuk jenjang ahli madya, harus mengikuti 1 (satu) tahapan terakhir yaitu wawancara oleh Panitia Seleksi (Pansel) Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas yang akan dilakukan secara daring/*online*. Kisi-kisi materi wawancara uji kompetensi perencana ahli madya adalah sebagai berikut:

1) Profesional Aparatur Sipil Negara, 2) Sinkronisasi Perencanaan, 3) Perubahan Paradigma Perencanaan Pembangunan, 4) Kualitas Dokumen Perencanaan, 5) *Clearing House*, *Think-tank*, *Enabler* Pembangunan, 6) Perumusan Kebijakan, 7) Penulisan *Policy Paper*, 8) Peraturan tentang Jabatan Fungsional Perencana, 9) Pendekatan Perencanaan Pembangunan Teknokratis dan Politis, 10) Rangkaian Perencanaan Pembangunan menurut UU SPPN No. 25/2004, dan 11) *Logic Model* sebagai Landasan Perencanaan.

Peserta yang tidak lulus uji kompetensi belum dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Perencana, tetapi masih berkesempatan untuk mengikuti uji kompetensi dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Mendaftar kembali untuk mengikuti uji kompetensi hingga 2 (dua) tahun ke depan terhitung dari pertama

kali mengikuti uji kompetensi sejak tahun 2021, 2) Memperhatikan batas usia pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Perencana sesuai dengan jenjang yang akan diduduki, 3) Memperhatikan segala ketentuan dan persyaratan pendaftaran yang ditetapkan oleh Pusbindiklatren Bappenas, dan 4) Bagi peserta yang belum lulus uji kompetensi tahun 2024, diberikan kesempatan mengikuti uji kompetensi kembali (*remedial*) hingga 2 tahun ke depan mulai tahun 2025. Tantangan uji kompetensi ini tidak hanya menjadi momentum evaluasi, tetapi juga sebagai langkah menuju pembaruan dan peningkatan mutu dalam jabatan fungsional perencana.

(Penulis: Ivan Budi Susetyo – Staf Pokja Pengembangan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Perencana Pusbindiklatren)

SHARING SESSION JURNAL PERENCANAAN PEMBANGUNAN, BAPPENAS WORKING PAPERS, DAN JOURNAL OF INDONESIA SUSTAINABLE DEVELOPMENT PLANNING

SERTA FOCUS
GROUP DISCUSSION
PERENCANAAN
TAHUNAN DEWAN
REDAKSI MAJALAH
SIMPUL PERENCANA



Program fasilitasi JPP, BWP, JISDeP bertujuan untuk memperkuat dan meningkatkan kinerja ASN yang bekerja di bidang perencanaan pembangunan.

Program ini juga memberikan dukungan bagi para penerima beasiswa Pusbindiklatren, mengingat beberapa universitas masih mewajibkan publikasi jurnal. Selain itu, program ini mendukung Jabatan Fungsional (JF) Perencana Ahli Muda dan Madya yang diharuskan menulis *policy paper* sebagai syarat untuk mengikuti uji kompetensi ke jenjang berikutnya.

Salah satu kegiatan dalam program ini adalah *sharing session*, yang bertujuan memberikan wawasan



dan tips praktis bagi para peserta. Di Pusbindiklatren, tersedia berbagai bimbingan teknis (Bimtek) dan pelatihan lainnya yang mendukung proses penulisan. Diharapkan,

peserta dapat memperoleh manfaat yang berharga dari *sharing session* ini, termasuk tips dan trik dalam menjadi *reviewer* atau editor jurnal.





“ **Pengalaman yang dibagikan oleh Bapak Satya Laksana dari Bappedalitbangda Tasikmalaya memberikan gambaran nyata mengenai proses publikasi artikel.** ”

Pengalaman yang dibagikan oleh Bapak Satya Laksana dari Bappedalitbangda Tasikmalaya memberikan gambaran nyata mengenai proses publikasi artikel. Salah satu karyanya, berjudul “*Post Pandemic Indonesian Regional Development Planning, New Normal, New Orientation: The Case of West Java,*” dipublikasikan di JISDeP. Artikel ini merupakan hasil kajian konsultan yang kemudian dituliskan kembali olehnya. Dengan biaya yang dibiayai oleh APBD, kajian ini telah diserahkan kepada pihak terkait, sehingga hak kekayaan intelektualnya telah ditunaikan dan menjadi milik Bappededa. Izin untuk mempublikasikan artikel ini di jurnal pun telah diperoleh dari pihak berwenang. Pengalaman lainnya yang dibagikan adalah menulis artikel untuk Bappenas Working Papers (BWP), terkait dengan isu agrikultural dan alih fungsi lahan.

(Penulis: Muhammad Imam Sulaiman–Staf Pokja Organisasi, Tata Laksana, Administrasi dan Keuangan Pusbindiklatren)

PROSES BISNIS DAN SOP

DALAM KONTEKS MANAJEMEN



Proses Bisnis dan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan bagian integral dari Manajemen yang bertujuan untuk menjamin kualitas produk yang dihasilkan melalui serangkaian tahapan yang terorganisir dan logis.

Proses Bisnis memberikan gambaran tentang bagaimana suatu organisasi atau perusahaan menjalankan operasionalnya, mulai dari awal hingga akhir suatu kegiatan bisnis, dengan menggambarkan serangkaian kegiatan dengan *input*, *output*, awal, dan akhir yang berbeda. Dalam siklus manajemen, proses bisnis menjadi kerangka kerja bertahap yang terstandarisasi untuk memfasilitasi proses bisnis yang berulang. Kerangka ini mencakup fase strategi, perancangan, pembuatan model, implementasi, pemantauan, dan pengoptimalan.

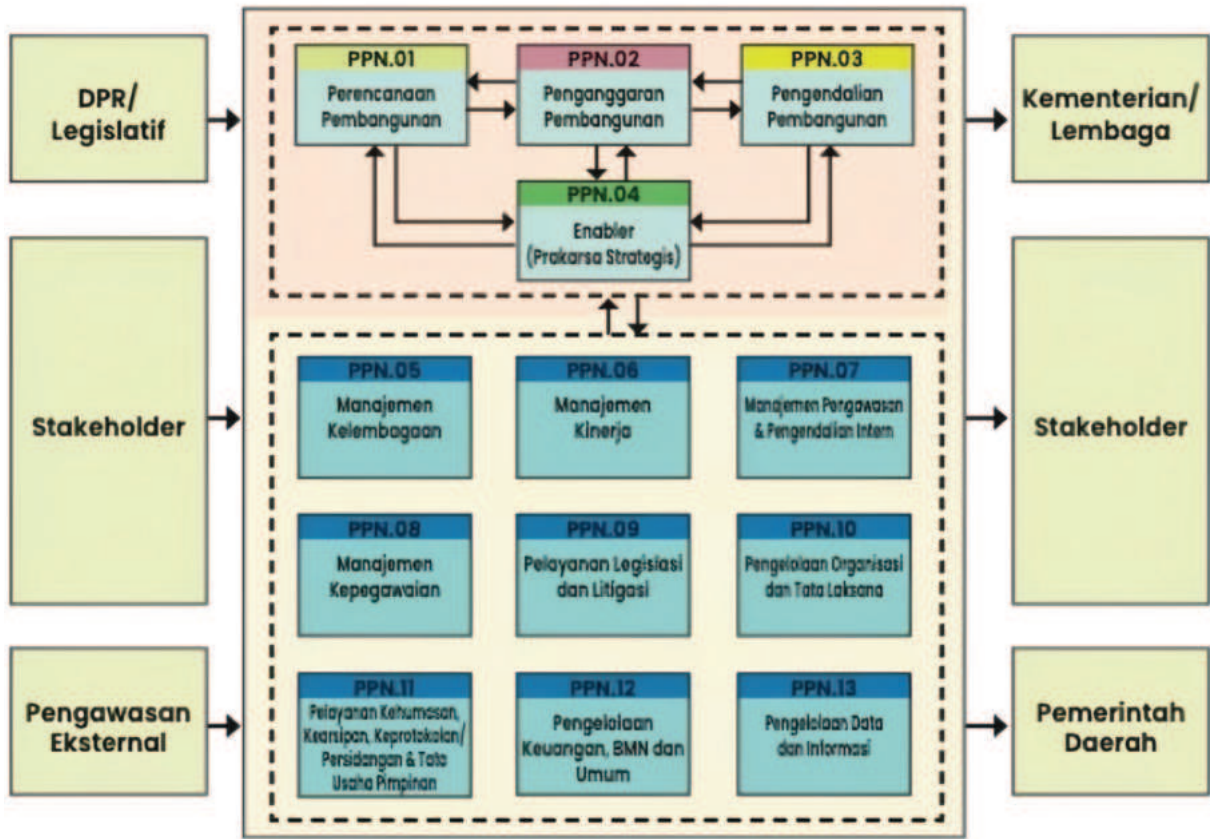


Berdasarkan keputusan Menteri Nomor 91 tahun 2023, Kementerian PPN/Bappenas telah menetapkan Proses Bisnis yang terdiri dari 4 proses utama: Perencanaan, Penganggaran, Pengendalian, dan *Enabler*. Selain itu, terdapat proses pendukung yang lebih banyak bersifat manajerial, di

mana Pusbindiklatren memiliki peran utama, terutama dalam kategori *Enabler*.

Penyusunan proses bisnis ini telah diatur oleh Menteri PANRB Nomor 12 tahun 2011 tentang Penataan Tata Laksana (*Business Process*).

PETA BISNIS PROSES L-0



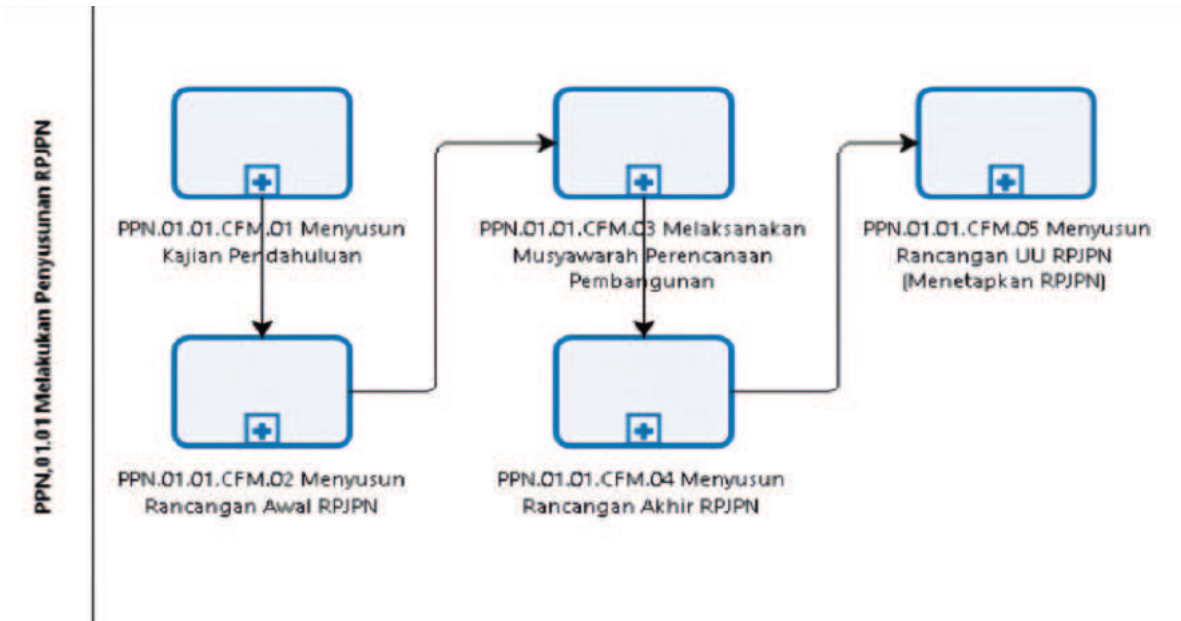
GAMBAR 1. Peta Proses Bisnis Level 0

Namun, untuk memperbaiki beberapa hal, diterbitkan kembali PermenPANRB Nomor 19 Tahun 2018, sehingga PermenPANRB sebelumnya dinyatakan tidak berlaku lagi. Jika sebuah instansi telah menyusun Proses Bisnis mengikuti PermenPANRB Nomor 12 Tahun 2011 dan tidak mengalami perubahan organisasi serta masih relevan berdasarkan evaluasi, maka tidak diwajibkan untuk melakukan perubahan. Namun, jika proses bisnis

tersebut tidak lagi relevan atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan, instansi tersebut diminta untuk melakukan perubahan sesuai dengan PermenPANRB Nomor 19 tahun 2018.

Perubahan dalam peta proses bisnis organisasi dapat terjadi karena perubahan arah strategi instansi pemerintah, yang kemudian tercermin dalam misi, visi, dan strategi yang diperbarui. Proses bisnis yang diturunkan dari kebijakan atau visi misi

harus disusun dengan baik, dan SOP harus dibuat sesuai dengan proses bisnis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, terdapat keterkaitan yang erat antara proses bisnis dan SOP. Meskipun Permenpan tentang Proses Bisnis diterbitkan pada tahun 2018, SOP-nya telah ada sejak tahun 2012. Sejak 2011, pedoman penyusunan proses bisnis telah ada, dan hal ini menjadi dasar untuk penyusunan SOP yang tepat.



GAMBAR 2. Peta Proses Bisnis Level 2, Peta Sub Proses Bisnis Perencanaan Pembangunan

Ada empat proses utama dalam gambar peta proses bisnis level 0 dan ada 9 proses pendukung.

Pentingnya Visualisasi pada Proses Bisnis

a. PPN.01.01 Melakukan Penyusunan RPJPN

Pada level kedua proses bisnis, gambaran antara satu proses dengan yang lainnya bisa memiliki hubungan yang beragam. Beberapa hubungan bersifat sekuen, di mana proses satu diikuti oleh proses berikutnya secara berurutan, sementara beberapa tidak bersifat sekuen, sehingga tidak dapat diwakili dengan panah.

Sebagai contoh, proses sekuen terlihat dalam menyusun kajian pendahuluan yang kemudian diikuti dengan menyusun rancangan awal RPJPN. Dalam hal ini, output dari masing-

masing proses berbeda: kajian pendahuluan adalah output dari proses pertama, sementara rancangan awal RPJPN adalah output dari proses kedua. Kemudian, proses ketiga adalah melaksanakan musyawarah perencanaan pembangunan nasional, diikuti dengan menyusun rancangan akhir RPJPN, dan yang terakhir adalah menyusun rancangan undang-undang RPJPN atau menetapkan RPJPN.

Meskipun panah pada gambar menggambarkan urutan yang sekuen, namun perlu dicatat bahwa tidak semua proses memiliki hubungan yang demikian. Beberapa proses mungkin tidak terhubung secara langsung atau bersifat lebih kompleks, sehingga tidak dapat direpresentasikan dengan panah urutan.

“Beberapa proses mungkin tidak terhubung secara langsung atau bersifat lebih kompleks, sehingga tidak dapat direpresentasikan dengan panah urutan.”

Dengan demikian, visualisasi proses bisnis pada level kedua ini penting untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang hubungan antarproses dan urutan jalannya kegiatan. Hal ini membantu dalam memahami proses secara menyeluruh serta mengidentifikasi titik-titik kunci dalam alur kerja yang memerlukan perhatian khusus.



Perluasan Perspektif pada Proses Bisnis

b. PPN.07.02 Melaksanakan Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Pengawasan

Dalam gambar tersebut, terlihat bahwa pada level kedua, yaitu proses pertama, kedua, dan ketiga tidak memiliki hubungan langsung antara satu dengan yang lain, sehingga tidak dapat diberikan panah sebagai indikasi hubungan. Namun, terdapat tiga subproses di dalamnya, yang pertama adalah melaksanakan tindak lanjut proses rekomendasi pengawasan eksternal, yang kedua adalah melaksanakan pemantauan tindak lanjut rekomendasi pengawasan internal, dan yang ketiga adalah melaksanakan pemantauan atas penanganan pengaduan masyarakat.

Meskipun ketiga proses tersebut termasuk dalam pemantauan tindak lanjut rekomendasi pengawasan, namun satu proses dengan yang lain tidak bersifat sekuen. Namun, perlu dicatat bahwa ketika proses mencapai tingkat lintas fungsi, urutan kegiatan haruslah sekuen satu dengan yang lain. Aktivitas-aktivitas tersebut harus dilakukan secara berurutan tanpa ada yang dilewatkan, karena selain menggambarkan proses bisnis, ini juga merupakan Standar Operasional Prosedur (SOP) Makro.

Sebagai contoh, ketika kita memiliki kegiatan yang melibatkan unit kerja lain, instansi lain, pemerintah daerah, atau kelompok lainnya, dan kegiatan tersebut tidak hanya berada di

dalam ruang lingkup satu entitas, maka yang dibuat adalah peta lintas fungsinya, yang dapat disebut sebagai SOP Makro. Namun, jika kita membuat SOP yang hanya berlaku di lingkup internal suatu unit tanpa mengatur unit lain, itu disebut sebagai SOP Mikro.

Dengan demikian, perluasan perspektif pada proses bisnis ini membantu dalam memahami bahwa tidak semua proses berjalan secara berurutan, namun ketika mencapai lintas fungsi, urutan kegiatan menjadi krusial untuk menjaga keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan aktivitas.

Evolusi Kebijakan dalam Pengaturan Proses Bisnis

Teknologi yang semakin canggih telah menjadi faktor penting dalam evolusi kebijakan terkait proses bisnis. Bagian pelanggan dianggap krusial dalam menilai kualitas dan mutu suatu organisasi, seringkali dinilai melalui survei dan ulasan dari pelanggan. Manajemen memainkan peran vital dalam memastikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan, serta memastikan konsistensi dalam proses bisnis. Diskusi tentang pentingnya pengawasan dan evaluasi juga menjadi bagian dari pembahasan ini.

Hubungan antara Proses Bisnis (PB) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) sejak tahun 2011. Proses bisnis terdiri dari proses utama dan pendukung, dengan pembahasan lebih lanjut mengenai peta proses bisnis yang digunakan dalam pemetaan dan penyusunan SOP. Setiap peta proses bisnis memiliki level dan jenis tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Pengaturan proses bisnis dan pemetaan melalui peta proses membantu dalam menentukan langkah-langkah dan kegiatan yang terstruktur dalam organisasi. SOP dapat dianggap sebagai panduan operasional yang merinci langkah-langkah dan tugas dalam suatu proses bisnis. Proses Bisnis merupakan serangkaian aktivitas atau tugas yang saling terkait dan berurutan yang mengubah *input* menjadi *output*, dan mempengaruhi layanan atau produk yang spesifik bagi penerima hasil tersebut.

Kelebihan penyusunan peta proses bisnis antara lain:

1. Membantu pelaksanaan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien.
2. Standar pelaksanaan pekerjaan yang jelas.
3. Menjelaskan logika proses secara eksplisit dan kaya makna.
4. Dokumen terintegrasi yang mudah diakses.
5. Menjadi aset pengetahuan dalam pengambilan keputusan strategis.
6. Dapat diotomatisasi dan dieksekusi menggunakan aplikasi.

Manfaat proses bisnis memberikan panduan tahapan untuk mencapai tujuan strategis organisasi, sedangkan SOP merupakan instruksi manual yang lebih rinci untuk melaksanakan suatu tugas proses. Menurut PermenPANRB No. 35 Tahun 2012, SOP merupakan serangkaian instruksi tertulis yang memuat prosedur operasional standar yang harus diikuti dalam organisasi. SOP tidak selalu sama dengan Proses Bisnis dan dapat berbentuk beragam, namun haruslah singkat, ringkas, dan rinci.

Proses Bisnis dan Implementasinya di Pusbindiklatren serta Bappenas

Di Pusbindiklatren, salah satu proses bisnis utama berkaitan dengan pelatihan, mulai dari proses seleksi hingga kelulusan peserta. Baik untuk program S2 maupun S3, proses bisnis yang dijalankan telah diatur melalui SOP. Misalnya, dalam pendaftaran, terdapat rangkaian input dan proses yang harus dijalani agar seseorang

dapat lulus. Begitu juga ketika memantau peserta, terdapat SOP yang mengatur langkah-langkahnya.

Proses bisnis juga menjadi fokus dalam konsep Kaizen, dimulai dari identifikasi masalah, analisis, hingga penyelesaian akar masalah. Sementara dalam tahapan kebijakan publik, dimulai dari pemahaman masalah hingga merancang target hasil dari intervensi.

Di Bappenas, meskipun unit organisasinya terdiri dari 9 kedeputian, proses bisnis utamanya hanya terdiri dari 4, yaitu perencanaan, penganggaran, pengendalian, dan *enabler*. Ini menunjukkan bahwa proses bisnis tidak selalu mencerminkan struktur organisasi, tetapi lebih pada inti bisnisnya. Proses bisnis utama ini dapat dilaksanakan oleh lebih dari satu unit kerja, demikian juga sebaliknya, satu unit kerja dapat melaksanakan lebih dari satu proses.

Menurut Peraturan MenPANRB No. 19 Tahun 2018, proses utama di Bappenas terkait dengan perencanaan, anggaran, pengendalian, dan *enabler*. Sedangkan proses pendukung manajerial lebih banyak diurus oleh Sestama/Sesmen. Proses utama ini memberikan respons langsung, sedangkan yang pendukung lebih berkaitan dengan fungsi operasional dan manajerial. Beberapa proses lainnya yang mungkin ada di kementerian biasanya hanya terbatas pada dua jenis: utama dan pendukung. Namun, ada juga proses lain yang bisa dimasukkan, terutama untuk Kementerian Koordinator yang memiliki fungsi diluar manajemen dan fungsi utama.

Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam Administrasi Pemerintah

SOP merupakan serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan, menetapkan langkah-langkah pelaksanaan berbagai proses organisasi, mulai dari kapan, bagaimana, di mana, hingga oleh siapa dilakukan. Dokumen ini mencerminkan tugas dan fungsi dalam menjalankan aktivitas rutin dan berulang. Dengan demikian, SOP menjadi landasan operasional bagi setiap unit organisasi.

Tujuan dan Manfaat SOP Administrasi Pemerintah:

1. Mengontrol Kualitas dan Konsistensi Pekerjaan: SOP AP menjaga kualitas *output* unit organisasi, memastikan konsistensi dalam menghasilkan standar mutu.
2. Menciptakan Ukuran Kinerja: SOP mencatat waktu yang diperlukan untuk setiap *input* dan *output*, menjadi ukuran kinerja unit organisasi.
3. Melindungi Organisasi dari Hilangnya Pengetahuan: SOP membantu adaptasi pegawai baru dengan cepat, meminimalisir gangguan akibat mutasi SDM.
4. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas: SOP mempercepat pembelajaran pegawai baru, meningkatkan kinerja organisasi.
5. Membantu Penelusuran Kesalahan: Dokumen SOP menjadi pedoman dalam memperbaiki kesalahan yang terjadi selama proses pelaksanaan.

TABEL 1. Kertas Kerja Identifikasi Judul SOP Proses Bisnis Pendukung Pusbindiklatren

No	Nama Peta Proses	Jenis Proses Utama/Pendukung	Kode Peta Proses	Probis Pendukung Pusbindiklatren	Usulan Judul
1	Manajemen Kelembagaan	PENDUKUNG	PPN.05	ADA	Pelaksanaan Pengelolaan Implementasi Reformasi Birokrasi
2	Manajemen Kinerja	PENDUKUNG	PPN.06	ADA	Pelaksanaan Perencanaan Kinerja dan Anggaran
					Pelaksanaan Evaluasi Kinerja dan Anggaran
3	Manajemen Pengawasan dan Pengendalian Intern	PENDUKUNG	PPN.07	ADA	Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan
4	Manajemen Kepegawaian	PENDUKUNG	PPN.08	ADA	Identifikasi Kebutuhan Jabatan
					Mekanisme persetujuan cuti
					Penyusunan Kebijakan SDM
					Mekanisme penegakan disiplin (<i>reward</i> dan <i>punishment</i>)
5	Pelayanan Legislasi dan Litigasi	PENDUKUNG	PPN.09	ADA	Penyusunan permen diserahkan biro hukum
6	Melaksanakan Pengelolaan Organisasi dan Tata Laksana	PENDUKUNG	PPN.10	ADA	Pelaksanaan Peningkatan Tata Laksana
					Pelaksanaan Kerjasama Antarlembaga
					Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dan kegiatan bantuan Luar Negeri
7	Melaksanakan Pengelolaan Organisasi dan Tata Laksana	PENDUKUNG	PPN.11	ADA	Melaksanakan komunikasi, publikasi, hubungan media masa dan antar lembaga
					Pelaksanaan layanan informasi publik
					Pelaksanaan tugas kearsipan
8	Pengelolaan Keuangan, BMN dan Umum	PENDUKUNG	PPN.12	ADA	Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan
					Pelaksanaan Pengelolaan Perbendaharaan
					Pelaksanaan pengelolaan BMN
					Pelaksanaan Layanan Umum
9	Melaksanakan pelayanan pengelolaan data dan informasi perencanaan pembangunan nasional.	PENDUKUNG	PPN.13	ADA	Pelaksanaan manajemen pengetahuan
					Pemeliharaan sarana dan prasarana sistem informasi
					Manajemen Aplikasi





Prinsip Penyusunan SOP Administrasi Pemerintah:

1. Mudah dan Jelas: SOP harus mudah dipahami oleh pegawai baru dengan pemahaman awam terhadap tugas dan fungsi unit kerja.
2. Efisiensi dan Efektivitas: SOP mencerminkan kondisi ideal pelaksanaan aktivitas.
3. Keselarasan: SOP harus selaras dengan peta proses bisnis untuk detail yang lebih terinci.
4. Keterukuran: Setiap prosedur dalam SOP harus terstandar dan tercermin dalam mutu baku.
5. Dinamis: SOP harus fleksibel sesuai dengan perubahan kebutuhan organisasi.
6. Berorientasi kepada Pengguna: SOP harus menghasilkan output akhir yang memenuhi kebutuhan pengguna.
7. Kepatuhan Hukum: SOP harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Kepastian Hukum: SOP harus ditetapkan dan disahkan oleh Pemimpin organisasi, memberikan perlindungan hukum bagi pegawai ASN.

Prinsip Pelaksanaan SOP Administrasi Pemerintah:

1. Konsisten: SOP AP harus konsisten dari waktu ke waktu dalam seluruh jajaran unit organisasi.
2. Komitmen: SOP AP harus dilaksanakan dengan komitmen penuh dari tingkat pimpinan tertinggi hingga terendah.
3. Perbaikan Berkelanjutan: SOP AP harus terbuka terhadap penyempurnaan untuk mencapai prosedur yang efektif.
4. Mengikat: SOP AP mengikat para pelaksana karena ditetapkan dan disahkan oleh pimpinan unit organisasi.
5. Peran Penting Seluruh Unsur: setiap unsur jenjang jabatan memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran proses.
6. Dokumentasi yang Baik: seluruh prosedur dalam SOP AP harus didokumentasikan dengan baik untuk referensi pegawai.

(Penulis: Ahmad Vazrin Ramdhoni – Staf Pokja Organisasi, Tata Laksana, Administrasi dan Keuangan Pusbindiklatren)

WORKSHOP HCDP KABUPATEN SUKOHARJO



Dalam upaya meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencana di seluruh wilayah, Pusbindiklatren Bappenas berkolaborasi dengan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo menggelar *Workshop Penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP)* pada Kamis, 29 Februari 2024 di Kantor BKPSDM Kabupaten Sukoharjo.

Dalam sambutannya, Kepala Sekretaris BKPSDM Kabupaten Sukoharjo, Bapak Santosa, menekankan pentingnya HCDP dalam pengembangan SDM di Sukoharjo, terutama untuk mendukung visi dan misi daerah. Dokumen HCDP menjadi krusial, terutama setelah diberlakukannya Peraturan Presiden tentang RPJMN Tahun 2020–2024 yang mewajibkan setiap daerah memiliki rencana pengembangan SDM.

HCDP adalah dokumen rencana pengembangan SDM yang mencakup pemetaan kompetensi, analisis kesenjangan kompetensi, dan identifikasi kebutuhan pengembangan. Tujuannya adalah

memberikan arah pengembangan SDM ASN Pembangunan melalui pemetaan kompetensi, analisis kesenjangan jabatan dan kinerja, serta identifikasi kebutuhan pengembangan.

Diharapkan, dokumen HCDP ini akan meningkatkan kompetensi dan profesionalitas SDM ASN Pembangunan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pembangunan di tingkat nasional dan daerah. Selain itu, HCDP juga penting sebagai dokumen keberlanjutan proses suksesi di instansi pusat maupun daerah.

[Penulis: Irna Suwanti Indrayani/Staf Pokja Renbang Pusbindiklatren]

SELEKSI WAWANCARA PROGRAM BEASISWA DXHR



Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas kembali memberikan beasiswa Program *Development of Exhaustive Human Resources (DXHR)* tahun 2024. Program ini menyediakan pendidikan S2 *linkage* (satu tahun pembelajaran di Indonesia dan satu tahun di Jepang), berkolaborasi antara pemerintah Indonesia dan Jepang. Topik studinya mencakup *Land and Economic Resilience, Maritime and*

International Cooperation, serta *Digitalization and Innovation. Studi Land and Economic Resilience* dilaksanakan oleh Magister Perencanaan Wilayah dan Kota Universitas Gadjah Mada (MPWK-UGM) dengan GRIPS, serta Magister Pengelolaan Sumber Daya Lingkungan dan Pembangunan Universitas Brawijaya (MPSDLP-UB) dengan Ritsumeikan University.

Maritime and International Cooperation dilaksanakan oleh Magister Administrasi Publik Universitas Brawijaya (MAP-UB) dengan GRIPS dan Ritsumeikan Asia Pacific University.

Sementara itu, *Digitalization and Innovation* diselenggarakan oleh

Magister Ekonomika Pembangunan Universitas Gadjah Mada (MEP-UGM) dengan Hiroshima University, dan Magister Perencanaan Wilayah dan Kota Universitas Diponegoro (MPWK Undip) dengan International University of Japan.

Seleksi wawancara merupakan tahap krusial dalam proses seleksi. Dilaksanakan pada tanggal 19 hingga 21 Februari 2024 secara luring, melibatkan 118 peserta yang dibagi menjadi 5 kelompok. Tujuan wawancara adalah memilih 25 calon penerima beasiswa yang memiliki tekad, kesiapan studi, serta komitmen pada hasil studi, dengan harapan meminimalisir kegagalan studi.

[Penulis: Agyi Taufan/Staf Pokja Pendidikan Pusbindiklatren]

SHARING SESSION HASIL ON THE JOB TRAINING (OJT)



Pada Jumat, 8 Maret 2024, Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana mengadakan Sesi Berbagi Hasil Magang/*On the Job Training* (OJT) di Aston Hotel Bogor. Tujuan kegiatan ini adalah mengevaluasi implementasi hasil magang peserta dan mendorong percepatan rencana aksi. Sebanyak 20 peserta hadir, dengan 8 secara langsung dan 12 secara daring.

Para panelis dari Fungsional Perencana Ahli Utama, Widyaiswara Ahli Utama, serta ahli dan praktisi di Kementerian PPN/Bappenas memberikan tanggapan terhadap rencana aksi peserta, seperti yang disampaikan oleh Rahma, peserta OJT di Ritsumeikan University. Panelis menekankan pentingnya kejelasan dalam keterlibatan pihak dalam rencana aksi dan pemilihan lokasi praktik terbaik.

Pemaparan tersebut diulas dan diberikan *feedback* oleh para panelis, "Rencana aksi yang sudah ada harus diperjelas siapa saja pihak-pihak yang terlibat nantinya, sehingga rekomendasinya ditargetkan kepada siapa dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan harus diperjelas

kembali apakah rekomendasi kebijakannya harus ada unsur intervensi pemerintah di dalamnya", ujar salah satu panelis. Pemilihan lokasi *best practice* juga masih perlu diperhitungkan kembali dikarenakan adanya perbedaan karakteristik individunya.

Selanjutnya, tindak lanjut dari kegiatan *Sharing Session* ini akan dibuat Seminar skala Nasional yang akan mengangkat topik-topik terbaik dari hasil magang/OJT para peserta. Rencananya seminar ini dilakukan pada pertengahan tahun 2024. Tetap terhubung untuk informasi selanjutnya!

[Penulis: Wanda Puspasari/Staf Pokja Pelatihan Pusbindiklatren]

PENGELOLAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MENUJU GOOD GOVERNANCE



Pendahuluan

Prinsip *good governance* menegaskan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam penyajian laporan keuangan oleh pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 23 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menekankan perlunya undang-undang tentang keuangan negara yang mencerminkan asas-asas *best practices*. Salah satu aspek penting dalam prinsip-prinsip tersebut adalah akuntabilitas berorientasi pada hasil, profesionalitas, proporsionalitas,

keterbukaan dalam pengelolaan keuangan negara, dan pemeriksaan keuangan oleh badan pemeriksa yang independen. Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) adalah salah satu aspek penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip *good governance* tersebut.

Pengertian Barang Milik Negara

BMN merupakan aset negara yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau berasal dari perolehan lain yang sah. Pengelolaan BMN meliputi perencanaan kebutuhan, penganggaran, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penilaian, penghapusan, pemindahtanganan, penatausahaan, pembinaan, pengawasan, dan pengendalian. BMN hanya dimanfaatkan atau dipindahtangankan apabila tidak

digunakan untuk penyelenggaraan pemerintahan negara.

Klasifikasi Barang Milik Negara

BMN merupakan bagian dari aset pemerintah pusat yang berwujud. Klasifikasi BMN didasarkan pada sifat atau fungsinya, meliputi tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, irigasi, jaringan, asset tetap lainnya, dan konstruksi dalam pengerjaan.

Pengelolaan Barang Milik Negara berdasarkan Aturan yang Berlaku dan Asas-asas Pengelolaan BMN

Pengelolaan BMN mencakup berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan hingga penghapusan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2006, Menteri Keuangan bertanggung jawab atas pengelolaan BMN, termasuk merumuskan kebijakan, menetapkan status penguasaan dan penggunaan BMN,

serta menyusun laporan BMN. Sasaran dari pengelolaan BMN antara lain adalah terjaminnya pengamanan asset, dihindarinya pemborosan, dan peningkatan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP).

Hak-hak Pengolahan BMN

Pengolahan BMN dilakukan oleh badan hukum yang bersifat publik seperti negara, provinsi, dan kabupaten, yang memiliki hak-hak milik dan hak-hak lain serupa

dengan badan hukum perdata atau perorangan. Hak-hak tersebut termasuk menjual, menyewakan, dan memanfaatkan tanah pemerintah.

Penutup

Pengelolaan BMN memegang peranan penting dalam *good governance*. Lembaga atau instansi negara perlu memperhatikan pengelolaan BMN dengan memperhatikan sumber daya manusia yang memegang peran

dalam pengelolaan BMN, mulai dari pemberian wewenang hingga kesejahteraan, untuk meningkatkan kinerja dan hasil laporan. Kesadaran akan pentingnya pengelolaan BMN menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola yang baik dalam pemerintahan.

[Penulis: Komarudin Lutfi–Staf Pokja Organisasi, Tata Laksana, Administrasi dan Keuangan Pusbindiklatren]

ROADMAP PUSBINDIKLATREN: MENYONGSONG MASA DEPAN YANG BERKILAU



Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencanaan, atau yang lebih akrab disapa Pusbindiklatren, merupakan salah satu bagian yang vital dalam Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas). Tugas pokok Pusbindiklatren adalah meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia di ranah perencanaan pembangunan nasional.

Mengenal Peta Jalan Pusbindiklatren

Peta jalan Pusbindiklatren adalah sebuah rencana strategis yang merumuskan visi, misi, tujuan, serta langkah-langkah yang akan diambil oleh pusat pendidikan dan pelatihan ini untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan mewujudkan visi yang diemban. Dokumen ini mencakup beragam aspek, mulai dari pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas tenaga pengajar, hingga perbaikan fasilitas dan

infrastruktur. Selain itu, peta jalan ini juga menetapkan target-target yang harus dicapai dalam periode waktu tertentu serta mekanisme evaluasi dan pemantauan untuk memastikan pencapaian sasaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peran dan Fungsi Pusbindiklatren

Pusbindiklatren memiliki beberapa fungsi utama dalam mendukung peran Kementerian PPN/Bappenas, antara lain: 1) Penyusunan kebijakan teknis dan program di bidang pembinaan, pendidikan, dan pelatihan perencanaan. 2) Pengembangan materi serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perencanaan pembangunan. 3) Fasilitasi dan pembinaan profesi Jabatan Fungsional Perencana di tingkat pusat dan daerah, serta Jabatan Fungsional Widyaiswara di Kementerian PPN/Bappenas.

Selain itu, Pusbindiklatren juga bertanggung jawab atas kegiatan pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan hasil kegiatan yang dilaksanakannya. Termasuk dalam tugasnya adalah melaksanakan akreditasi program pelatihan perencanaan pembangunan dan penilaian angka kredit Jabatan

Fungsional Perencana. Pengelolaan informasi Jabatan Fungsional Perencana dan layanan perencanaan juga menjadi tanggung jawabnya.

Administrasi dan Kegiatan Lintas Bidang

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, Pusbindiklatren menyelenggarakan administrasi Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencanaan. Selain itu, terdapat juga kegiatan lintas bidang dan lintas kelompok kerja yang bersifat strategis. Kegiatan-kegiatan ini mendukung penyusunan kebijakan, pengembangan program, serta perumusan kegiatan yang akan dijalankan, dengan fokus pada peningkatan sumber daya manusia di bidang perencanaan pembangunan.

Dengan roadmap yang jelas dan berfokus pada peningkatan kapasitas dan kualitas, Pusbindiklatren siap menjadi garda terdepan dalam mendukung pembangunan nasional menuju masa depan yang lebih cerah dan berkelanjutan.

[Penulis: Dede Darmawan–Staf Pokja Organisasi, Tata Laksana, Administrasi dan Keuangan Pusbindiklatren]



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusbindiklatren

pusbin
chat



PUSBIN CHAT



SERIAL PODCAST DUA ARAH

Mendiskusikan isu pembangunan di Indonesia maupun tugas fungsi yang dilaksanakan oleh unit kerja di Kementerian PPN/Bappenas, dan didistribusikan melalui kanal Youtube Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas.



Kunjungi tautan berikut untuk playlist selengkapnya:

 YouTube

bit.ly/yt-pusbinchat



pusbindiklatren.bappenas.go.id

  Pusbindiklatren Bappenas

  @pusbindiklatren

DETYLIA

Alumni Penerima Beasiswa S-2 Linkage Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas di Program Magister Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Macquarie University



Dalam perjalanan pendidikan berkat beasiswa S-2 Linkage, pengalaman belajar di Universitas Gadjah Mada hingga Macquarie University membawa Detylia kepada pencapaian luar biasa. Dengan usaha dan motivasinya, ia menemukan makna di balik kesulitan, menyingkap potensi, dan berharap untuk dapat berkontribusi pada negeri tercinta.

MOTIVASI

Latar belakang bidang keilmuan Teknik Industri di Universitas Gadjah Mada yang diperoleh melalui beasiswa SPMA UGM (bebas biaya masuk UGM) telah membekali saya dengan pengetahuan ekonomi mikro yang bermanfaat bagi pekerjaan saya sebagai Analis Peraturan

Standardisasi dan Teknologi di Kementerian Perindustrian.

Untuk meningkatkan kompetensi di bidang pekerjaan yang sedang saya tekuni, saya merasa perlu melanjutkan pendidikan di bidang ekonomi secara menyeluruh, baik mikro maupun makro, agar regulasi dan kebijakan yang disusun dapat mencapai sasaran dengan tepat.

Setiap tahunnya, terdapat beberapa penawaran beasiswa dari berbagai sumber. Namun, saya memilih untuk mendaftar beasiswa Pusbindiklatren Bappenas karena tahapan dan proses seleksinya telah disesuaikan untuk PNS, serta memiliki dokumentasi hasil seleksi yang jelas dan transparan pada setiap pelaksanaannya.

Saya memilih beasiswa Split-Site Master Program (Magister Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Master of Applied Economics Macquarie University), sebuah

program beasiswa *cost-sharing* antara Kementerian PPN/Bappenas dan Australia Awards in Indonesia. Sebuah pilihan yang menarik dikarenakan kedua beasiswa tersebut merupakan beasiswa yang terkenal prestisius di kalangan pemburu beasiswa.

Selain itu, melanjutkan studi ke Australia telah menjadi mimpi saya sejak ditugaskan menjadi delegasi unit kerja pada Indonesia-Australia Comprehensive Economic Partnership Agreement (IA-CEPA) pada tahun 2017 silam. Keterlibatan dalam menganalisis *Harmonized System Code* (HS Code) pada diskusi tersebut memotivasi saya untuk meningkatkan pengetahuan mengenai peraturan industri dan kebijakan perekonomian, dengan harapan suatu saat dapat berkontribusi dalam memperkuat harmonisasi hubungan industri Indonesia-Australia.



PROSES SELEKSI

Program SSMP memiliki 2 tahapan seleksi yang harus dilalui, seleksi Pusbindiklatren Bappenas dan seleksi AAS. Pada seleksi Pusbindiklatren Bappenas, terdapat 3 tahapan yaitu seleksi administrasi, seleksi TOEFL, dan seleksi TPA.

Pada tahapan seleksi administrasi Pusbindiklatren Bappenas, para kandidat mengirim formulir pendaftaran dan dokumen pendukung lainnya ke gedung Pusbindiklatren Bappenas, dan mengunggahnya ke situs Simdiklat Pusbindiklatren Bappenas.

Tahapan seleksi administrasi dilanjutkan dengan tahapan TOEFL dan TPA. Pada kedua tahap ini, pelamar disarankan memiliki perangkat komputer atau laptop dengan spesifikasi dan jaringan internet yang memadai karena kedua tes tersebut diselenggarakan secara daring. Kedua tahap tersebut, baik TOEFL maupun TPA, juga membutuhkan instalasi perangkat lunak tambahan yang mekanismenya dijelaskan oleh panitia melalui kegiatan sosialisasi yang dijadwalkan.

Di akhir tahapan seleksi beasiswa Pusbindiklatren, akan disaring 10 kandidat terbaik untuk mengikuti seleksi AAS, yang kemudian akan dipilih menjadi 5 penerima final beasiswa SSMP.

Pada seleksi AAS, terdapat 2 tahapan yaitu tahapan IELTS dan Interview, yang keduanya dilakukan secara daring melalui aplikasi Zoom Cloud Meetings. Hasil IELTS ini yang akan menentukan lamanya periode *Pre-Departure Training (PDT)* yang diikuti oleh AAS *awardees* sebelum berangkat ke Australia.

Pada tahap *Interview* AAS, setiap kandidat akan diwawancarai oleh satu orang Indonesia dan satu orang Australia yang tergabung sebagai *Joint Selection Team (JST)* panel.

Menurut tips dan trik seputar *Interview* AAS yang beredar di dunia maya, pertanyaan yang diajukan biasanya mengacu pada formulir aplikasi dan kandidat diharapkan dapat mengelaborasi lebih lanjut terkait jawaban di formulir tersebut.

Namun, pada saat *Interview* berlangsung, pertanyaan yang diajukan sama sekali tidak berkaitan dengan formulir aplikasi, tetapi langsung kritik dan pertanyaan terhadap kondisi perekonomian



saat itu dan menuntut argumentasi kuat dari kandidat. *Interview* berjalan dinamis dan terasa intens.

Mendapat pertanyaan di luar formulir telah diantisipasi, karena sebelumnya saya telah menyiapkan berbagai pertanyaan yang mungkin diajukan dan berlatih menjawabnya, hal ini sangat membantu dalam meningkatkan kesiapan substansi dan mental dalam menghadapi proses *Interview* yang dapat berbeda antar kandidat.

PROSES STUDI

Saya menjalani tahun pertama di Program Magister Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya secara daring, dampak dari kebijakan *social distancing* yang masih diterapkan beberapa tahun setelah pandemi Covid.

Di tahun pertama ini, kami mempelajari teori ekonomi konvensional melalui metode presentasi yang dilakukan oleh setiap mahasiswa. Yang paling menarik, di mata kuliah Pembangunan Ekonomi

Lokal dan Perencanaan Partisipatif, kami dilatih untuk menyusun konsep pembangunan *Coworking Space* di daerah Lamongan, sebuah implementasi pembangunan ekonomi yang praktikal untuk memperluas titik aglomerasi di Indonesia.

PRE-DEPARTURE TRAINING (PDT)

Setelah pembelajaran di tahun pertama selesai, seluruh penerima beasiswa *Australia Awards* dari berbagai program, daerah, dan instansi dipertemukan di IALF Bali untuk mengikuti kegiatan PDT.

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Bahasa Inggris di lingkup akademik secara lisan maupun tulisan dan mempelajari sejarah dan sosial budaya penduduk Australia.

Di pertengahan menuju akhir tahap PDT, kami kembali melakukan tes IELTS yang akan dipergunakan untuk mendaftar universitas di Australia demi mendapatkan *Letter of Acceptance (LoA) unconditional*.

Setelah memenuhi seluruh persyaratan yang ditentukan oleh AAI dan universitas, seperti persyaratan skor IELTS, visa, tiket, tes medis, dan dokumen pendukung lainnya, saya diizinkan untuk berangkat ke Australia, dan tiba di Sydney pada 9 Januari 2023.

Perkuliah di tahun kedua merupakan pengalaman yang sangat berkesan. Pertama kalinya merasakan tinggal di negara 4 musim dalam jangka waktu 1 tahun yang menurut saya relatif dari dua sudut pandang; terhitung cepat untuk menuntut ilmu di negara persemakmuran, namun terhitung lama karena harus berpisah dengan keluarga.

Satu bulan sebelum perkuliahan dimulai, seluruh penerima beasiswa AAS diberikan fasilitas *Introductory Academic Program (IAP)* bersertifikat. Fasilitas ini berfungsi sebagai pengenalan tentang budaya akademik di Macquarie University. Materi yang diajarkan antara lain pengenalan jenis-jenis tugas, latihan penulisan akademik, panduan referensi, dan penanaman konsep antiplagiarisme.

Bagi awardee program SSMP yang hanya menjalani 1 tahun di Australia, terdapat 8 mata kuliah inti yang dibagi menjadi masing-masing 4 mata kuliah per semester.

Dengan upaya adaptasi yang cukup mudah berkat fasilitas pelatihan yang diberikan oleh kampus, didukung oleh dosen dan mahasiswa yang suportif, semester pertama di Macquarie University berjalan dengan baik.

Alhamdulillah, dari keempat mata kuliah yang diambil pada semester ini, saya mendapat penghargaan *Department of Economic Prize 2023* sebagai peraih nilai tertinggi pada salah satu mata kuliah. Prestasi ini memicu saya untuk belajar lebih giat di semester berikutnya.

Setelah semester 1 berakhir, kami mendapat libur antar semester selama kurang lebih 1,5 bulan. Saya memanfaatkannya untuk menyelesaikan jurnal tesis sebagai upaya mendapatkan *Letter of Acceptance (LoA)* jurnal, yang merupakan salah satu persyaratan dari Universitas Brawijaya untuk dapat melaksanakan Ujian Tesis di akhir masa studi nanti.

Alhamdulillah, saat itu momennya bertepatan dengan pembukaan submission oleh salah satu jurnal. Saya pun berhasil mengunggah draft jurnal tesis sebelum deadline dan berhasil mendapat LoA jurnal 1 bulan setelahnya.

Setelah selesai mengunggah jurnal, saya memanfaatkan waktu liburan yang tersisa dengan mengunjungi Perisher Valley, Mt. Kosciuszko, New South Wales, untuk menikmati salju dan mencoba bermain ski di suhu -1 derajat Celcius.

Di awal semester kedua, jurusan kami menggelar *Master of Applied Economic Social Lunch*, sebuah acara *fine dining* yang memfasilitasi bertemunya dosen dan mahasiswa di program studi tersebut.

Saat itu saya berkesempatan untuk berbincang secara personal dengan Profesor David Orsmond, seorang *ex-Deputy Head of Department, Reserve Bank of Australia*. Beliau tertarik dengan pendapat mahasiswa mengenai pengalaman belajar di semester pertama. Beliau setuju dengan pendapat kami bahwa budaya akademik Australia sangat egaliter. Dosen-dosen menitikberatkan pada kemampuan berpikir kritis, terbuka terhadap input mahasiswa, serta mendorong keberanian mahasiswa untuk berargumentasi dan melakukan kesalahan demi pembelajaran.

Di semester kedua, kami diperkenalkan dengan Dr. Andrea Chareunsi, co-supervisor dari Macquarie University, untuk pendampingan penyelesaian jurnal tesis, dan beliau juga mendampingi proyek penelitian khusus untuk mahasiswa semester akhir, sebagai wadah pengaplikasian teori yang telah diajarkan selama menempuh pendidikan di program studi ini.

Momen paling menarik di semester kedua adalah ketika Macquarie University mengundang pihak Johnson & Johnson, perusahaan internasional yang salah satu usahanya bergerak di bidang farmasi, menjadi penilai presentasi kami di mata kuliah *Health Economics and Policy*. Di sesi tanya jawab, kami juga ditantang untuk dapat memecahkan permasalahan riil yang mereka hadapi dengan menggunakan aplikasi teori yang telah dipresentasikan.

Di akhir masa studi, alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT, doa dari keluarga dan kerabat, didukung oleh ikhtiar dan manajemen waktu yang optimal, di semester kedua ini saya kembali mendapatkan penghargaan *Macquarie Business School Highest Achiever* sebagai peraih nilai tertinggi untuk 2 mata kuliah dari 4 mata kuliah yang diambil.

Saya juga berhasil memenuhi target personal untuk dapat menyelesaikan rangkaian tahapan sidang tesis saat masih berada di Australia, melalui bimbingan dan ujian secara daring yang difasilitasi oleh pihak Universitas Brawijaya, sehingga saat kembali ke Indonesia, saya telah memenuhi persyaratan untuk mengikuti yudisium dan dinyatakan lulus pada 9 Januari 2024.

Setelah menerima keseluruhan hasil studi, ada rasa lega luar biasa bahwa seluruh pengorbanan yang dilakukan akhirnya berbuah manis dan tidak sia-sia.



PRIVILEGE AAS AWARDEE

Sebagai AAS *awardee*, selain mendapatkan pelatihan PDT dan IAP, *awardee* diberikan kesempatan untuk dapat bekerja paruh waktu, dengan syarat tidak mengganggu kegiatan perkuliahan.

Bekerja paruh waktu yang dimulai sejak awal perkuliahan menuntut saya harus mampu mengatur waktu agar dapat memberikan performa terbaik bagi perkuliahan dan pekerjaan, tanpa harus mengorbankan salah satunya.

Privilege lainnya sebagai AAS *Awardee*, *Student Contact Officer* (SCO) kami rutin mengadakan pertemuan setiap bulannya di kafetaria area Macquarie University, mengadakan *potluck* untuk bertukar makanan khas negara masing-masing, dan saling berbagi pengalaman terkait perkuliahan maupun di luar perkuliahan.

Terdapat pula kegiatan wisata yang diprakarsai oleh AAS beberapa kali dalam setahun seperti mengunjungi Nelson Bay Marina, Irukandji Shark & Ray Encounters di Newcastle, bahkan

hingga wisata ke Canberra, Australian Capital Territory.

Beberapa event profesional dari *Department of Foreign Affairs and Trade* (DFAT) Australia juga ditawarkan kepada seluruh *awardee* AAS di seluruh universitas di New South Wales yang ingin berpartisipasi.

Saya pernah berpartisipasi saat event *Engaging with the SDGs Challenge* in the Indo-Pacific Region di Newcastle, NSW, bertemu dengan mahasiswa



“ Terdapat pula kegiatan wisata yang diprakarsai oleh AAS beberapa kali dalam setahun seperti mengunjungi Nelson Bay Marina, Irukandji Shark & Ray Encounters di Newcastle, bahkan hingga wisata ke Canberra, Australian Capital Territory.”

dari University of Sydney, University of New South Wales, University of Wollongong, bahkan mendapatkan kesempatan berbagi pendapat dengan Laureate Professor Rob Sanson-Fisher, *Executive Director* of CIFAL Newcastle, dari Newcastle University.

Di akhir tahun, terdapat *graduation ceremonial* khusus AAS *awardee* dan masing-masing mendapatkan sertifikat AAS *completion*.

KONTEMPLASI

Kelancaran studi dan hal-hal baik yang terjadi selama masa studi ini mengajak saya untuk berkontemplasi lebih dalam.

Sebagai manusia, kita tidak dapat mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan, dan hanya dapat memprediksi masa depan berdasarkan pengalaman dan data di masa lalu.

Hanya dengan meminta petunjuk dari Allah SWT, kita akan dibimbing untuk mengetahui apa yang harus dilakukan, diberi kekuatan dalam menyelesaikan setiap tantangan, dianugerahi hal-hal baik, dukungan moral dari orang-orang baik, penuh berkah dan keberuntungan sehingga dapat menjalani masa studi dengan lancar.

Selama 2,5 tahun terakhir, saya hanya berusaha menjalankan amanah dengan sebaik mungkin dan fokus mencapai versi terbaik diri dengan membandingkan diri di masa lalu tanpa perlu membandingkan dengan progres orang lain.

Saya percaya kita semua dengan latar belakang yang berbeda memiliki medan perjuangan masing-masing dan menang di area pertandingan masing-masing. Yang saya yakini, menang tanpa harus menjatuhkan orang lain adalah sebaik-baiknya cara untuk menang.

Pesan kepada para penerima beasiswa, tetap lakukan usaha terbaik dan nikmati proses pengembangan diri, karena pada akhirnya amanah ini adalah sesuatu yang akan kita pertanggungjawabkan secara individu.

Kita juga tidak akan pernah mencapai kesempurnaan, tetapi kita dapat memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan seoptimal mungkin sebagai bentuk rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta bentuk terima kasih kepada pihak yang telah membantu mewujudkan impian kita.

PENGABDIAN

Saat ini, saya telah kembali aktif bekerja di instansi untuk mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan di masa studi sebagai bentuk kontribusi kepada negara.

Sebagai bentuk kontribusi ke masyarakat, saat ini saya membuka konsultasi terkait *proofreading* esai dalam Bahasa Inggris secara gratis bagi masyarakat yang akan melanjutkan pendidikan atau pertukaran pelajar ke luar negeri.

Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk syukur atas nikmat yang telah Tuhan berikan melalui Pusbindiklatren Bappenas dan Australia Awards in Indonesia.

Terima kasih kepada Pusbindiklatren Bappenas, Australia Awards in Indonesia, dan Kementerian Perindustrian, yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Semoga kedepannya saya dapat terus memberikan kontribusi, baik kepada instansi maupun masyarakat, sesuai dengan kapasitas dan fungsi sebagai ASN dan alumni penerima beasiswa Pusbindiklatren Bappenas dan Australia Awards.

ALDI MARTINO HUTAGALUNG

MENGARUNGI AWAL KARIER SEBAGAI PERENCANA: TANTANGAN DAN ADAPTASI DI ERA TRANSFORMASI JABATAN



AWAL KARIR SEBAGAI PERENCANA

Saya memulai karier di Jabatan Fungsional Perencana pada bulan Desember 2020 melalui jalur transformasi jabatan. Perpindahan karier ini merupakan tantangan tersendiri bagi saya dan rekan-rekan pejabat struktural lain yang mengalami transformasi. Pejabat eselon IV diberikan modal awal (300 AK) tanpa memandang masa kerja jabatan atau tingkat pendidikan. Untuk naik ke jenjang berikutnya, diperlukan waktu sekitar 3–4 tahun tergantung pada ketersediaan formasi.

Adaptasi terhadap perubahan ini tidak mudah, karena dunia birokrasi tetap membutuhkan penelaahan dan kinerja bertahap. Para pejabat yang mengalami penyetaraan harus menjalankan peran selanjutnya jabatan administrasi, namun juga dituntut menjadi pejabat fungsional yang mengedepankan keahlian. Sebagai perencana, kami harus mengumpulkan angka kredit melalui berbagai kegiatan, seperti *policy*



brief dan analisis evaluasi, sambil menjalankan tugas manajerial seperti rapat koordinasi.

Tantangannya adalah mengkonversi pekerjaan sehari-hari menjadi output yang dapat diakui sebagai hasil kerja seorang perencana. Namun, pemilihan butir kegiatan untuk mengumpulkan angka kredit

juga menjadi masalah karena cara penilaian yang belum jelas. Setelah dua tahun, saya berhasil mencapai angka kredit yang dibutuhkan untuk naik ke jenjang perencana ahli madya.

UJI KOMPETENSI PERENCANA MADYA

Pada pertengahan tahun 2023, saya mengikuti uji kompetensi untuk mencapai jenjang Perencana Madya.



Foto: freepik.com

“ Mengingat banyaknya perencana baru akibat transformasi jabatan, Bappenas sebagai instansi pembina mungkin sulit menyelenggarakan diklat terlebih dahulu.”

Sebelumnya, peserta diberikan sesi pembekalan singkat. Waktu yang kurang dari satu minggu tentunya tidak cukup untuk mencakup semua materi yang luas, mulai dari ekonomi, spasial, sosial, hingga peraturan-peraturan sektor lain yang harus dipahami secara mendalam, bukan sekadar dihafal. Namun, mengingat banyaknya perencana baru akibat transformasi jabatan, Bappenas sebagai instansi pembina mungkin sulit menyelenggarakan diklat terlebih dahulu. Sehingga, peserta sangat bergantung pada upaya belajar mandiri dari jauh hari.



Foto: freepik.com

Ujian tulis relatif tidak terlalu sulit, namun tantangan utamanya adalah sesi wawancara. Dalam sesi ini, terdapat 11 topik yang diuji, termasuk profesionalitas ASN, sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, perubahan paradigma perencanaan pembangunan, kualitas dokumen perencanaan, dan penulisan *policy paper*. Saya diwawancara oleh Pak Guspika dan Kepala Pusbindiklatren Pak Wignyo Adiyoso, dengan fokus pada penulisan *policy paper*. Pertanyaan terakhir dari Pak Kepala Pusbindiklatren menarik, di mana beliau menanyakan apakah unit kerja saya telah memperkenalkan penggunaan *policy brief* atau *policy paper* dalam pengambilan kebijakan. Saya menjawab bahwa meskipun belum sepenuhnya, namun upaya ke arah itu sudah dilakukan.

Di unit kerja saya, saya mendorong tim dengan bantuan konsultan atau akademisi untuk mengembangkan berbagai model atau data *modelling* sebagai alat analisis kebijakan atau proyeksi. Kami juga merangkum informasi analisis pasar dari langganan publikasi data migas. Secara periodik, kami menyampaikan laporan singkat mengenai isu-isu tertentu kepada pimpinan. Namun, bentuk laporan yang kami sampaikan bukanlah *policy brief* atau *policy paper*, melainkan nota dinas yang berisi inti informasi mirip dengan *policy brief*. Kami menyadari bahwa dengan jumlah surat atau dokumen yang masuk kepada pimpinan yang begitu banyak, beliau tidak memiliki waktu untuk membaca narasi yang panjang. Oleh karena itu, kami beradaptasi dengan menyampaikan poin-poin penting dari kajian kami melalui nota dinas.

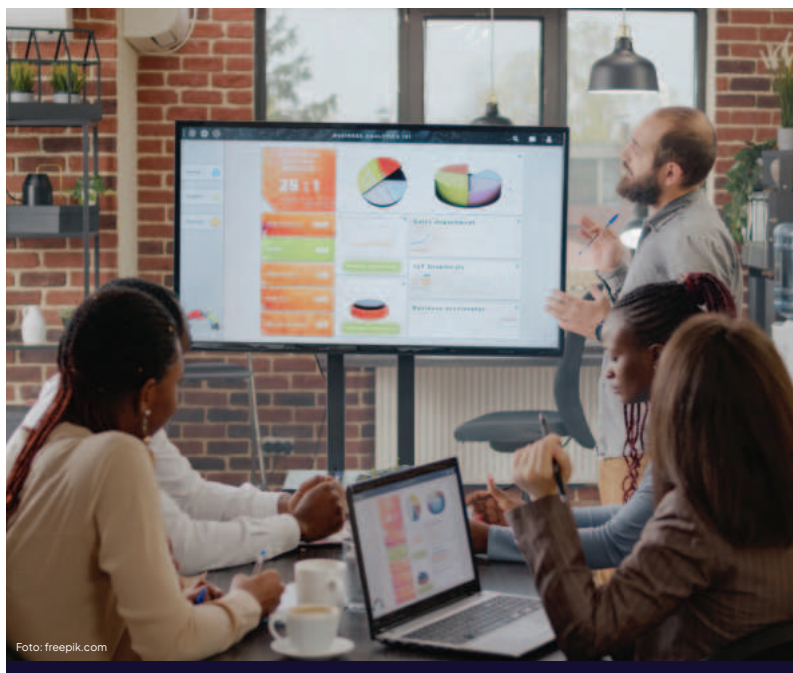


Foto: freepik.com

Keberadaan seorang akademisi sebagai pimpinan kami membuat prinsip *evidence based policy* menjadi perhatian beliau. Kami sadar bahwa dalam dunia birokrasi, tidak semua pertimbangan teknis dapat dijadikan kebijakan atau peraturan, terutama jika ada kewenangan instansi lain yang terlibat.

JFT PERENCANA PASKA PERMEN PAN RB NO 1 TAHUN 2023

Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 1 Tahun 2023 diterbitkan dengan harapan dapat menangani permasalahan dalam transformasi jabatan, di mana penilaian kinerja pegawai bergantung pada evaluasi pimpinan dan harus terkait dengan pencapaian organisasi, sambil mengatasi kendala pengumpulan angka kredit. Respons terhadap peraturan ini bervariasi di kalangan Jabatan Fungsional Perencana (JFT). Ada yang skeptis karena subjektivitas penilaian pimpinan dalam menentukan kinerja, sementara ada pula yang menyambut baik

karena tidak lagi terbebani dengan pengumpulan angka kredit.

Meskipun perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut, efektivitasnya belum dapat dipastikan karena baru diterapkan pada penilaian kinerja pegawai di tahun 2023. Namun, terdapat dua hal yang perlu diperhatikan. Pertama, sistem baru ini membebaskan para perencana atau JFT lain dari kewajiban menghasilkan output sesuai dengan butir kegiatan yang sebelumnya disusun untuk mengembangkan kemampuan atau keahlian sesuai dengan jenjangnya. Kedua, tidak ada lagi perbedaan dalam tugas keseharian atau output antara JFT dengan Jabatan Fungsional Umum, sehingga muncul pertanyaan mengenai keunggulan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang perencana atau pejabat fungsional. Meskipun demikian, kenaikan jenjang tetap melalui uji kompetensi, dan untuk mencapai jenjang madya dan utama, diperlukan penulisan *policy paper*.

Meskipun telah berlangsung selama hampir 4 tahun, transformasi ini masih menyisakan berbagai permasalahan terkait pengembangan karier pegawai, pola kerja, dan efektivitas pekerjaan. Evaluasi menyeluruh perlu dilakukan, termasuk penyesuaian atau perbaikan yang diperlukan. Saya berharap adanya inovasi baru yang dapat membantu pegawai, baik yang masih berstatus fungsional umum maupun yang sudah menjadi pejabat fungsional. Banyak rekan sejawat yang mengalami hambatan dalam karier mereka, karena kendala formasi dan proses inpassing yang dimulai dari tingkat pertama tanpa mempertimbangkan pangkat. Bappenas sebagai salah satu instansi pembina jabatan fungsional telah melaksanakan pembinaan perencana dengan baik, namun saya berharap adanya kebijakan baru yang dapat memperbaiki pola karir para perencana.

PRODI MAGISTER KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA UNIVERSITAS AIRLANGGA:

MENCETAK LULUSAN BERDAYA SAING INTERNASIONAL MELALUI PROGRAM DOUBLE DEGREE



Ilmu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah landasan penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan. Melalui pemahaman risiko, pencegahan cedera, dan pelayanan kesehatan, K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ini tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Atas dasar kebutuhan ilmu dan pelayanan kesehatan tersebut diwujudkanlah Program Magister Kesehatan dan Keselamatan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga (FKM UNAIR).

SEJARAH PROGRAM STUDI

Program Magister Kesehatan dan Keselamatan merupakan salah satu program unggulan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga (FKM UNAIR) sejak tahun akademik 2008/2009. Pendirian program ini sejalan dengan Keputusan Direktur Akademik Departemen Pendidikan Nasional Nomor 2875/D2.2/2007 dan Surat Keputusan

Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 853/D/T/2008 yang memberikan izin penyelenggaraan program baru di Universitas Airlangga.

PROFIL PROGRAM STUDI

Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKM UNAIR bertujuan untuk menghasilkan lulusan unggul dan kompeten dalam bidangnya. Visi program ini adalah “Menjadi Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan kerja yang mandiri, inovatif, terkemuka, dan pelopor pengembangan ilmu kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan moral agama di tingkat nasional dan internasional”. Misi program ini mencakup:

1. Menyelenggarakan pendidikan magister di bidang kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya di fasilitas pelayanan kesehatan.
2. Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat inovatif di bidang kesehatan dan keselamatan kerja untuk

“**Melalui pemahaman risiko, pencegahan cedera, dan pelayanan kesehatan, K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.**”

mendukung pengembangan pendidikan dan daya saing internasional.

3. Menerapkan keahlian dalam ilmu kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja.

Profil lulusan program ini sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) level 8, mencakup kemampuan manajerial, pengambilan keputusan, penyedia layanan kesehatan, kepemimpinan komunitas, komunikasi efektif, dan kemampuan penelitian.

AKREDITASI

Program Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKM UNAIR telah

diakreditasi “Unggul” oleh LAM-PTKes berdasarkan Keputusan Nomor O6O9/LAM-PTKes/Akr/Mag/VII/2022, yang berlaku hingga 28 Juli 2027, meningkatkan daya saingnya di tingkat nasional.

PROGRAM DOUBLE DEGREE

Program studi ini memiliki kerjasama dengan Griffith University untuk menyelenggarakan program *Double Degree* dan juga memperluas kerjasama dengan lembaga penyelenggara beasiswa untuk mahasiswa yang mengikuti Program *Double Degree*. Hal ini tentunya menjadi upaya internasionalisasi yang dilakukan oleh Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja agar dapat bersaing di tingkat global.

Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki program *Double Degree* dengan Griffith University, Australia dimulai dengan MoU pada tahun 2018 dan dilanjutkan dengan pembaharuan MoU pada tahun 2022 dan berlaku lima tahun kedepan. Keberangkatan mahasiswa program *Double Degree* ke Griffith University dimulai tahun 2019 dengan memberangkatkan 1 mahasiswa a.n. Sintha Artha Mulia. Mahasiswa tersebut berhasil menyelesaikan studinya di Griffith University dan kembali ke Indonesia tahun 2020. Pada Tahun 2022 Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKM UNAIR mengirimkan 2 mahasiswa *Double Degree* a.n. Devy Syanindita R. dan Dayinta Annisa S.

Dalam proses pelaksanaan program *Double Degree*, Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja memperluas berbagai kerjasama untuk optimalisasi pelaksanaan program ini. Salah satu kerjasama yang telah dilakukan adalah kerjasama antara Universitas Airlangga dengan Badan Perencanaan Pembangunan

“**Setelah lulus, mahasiswa akan mendapatkan dua gelar S2 yaitu Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK.) dan Master of Global Public Health (M.GPH).”**

Nasional (BAPPENAS) dan Australia Awards Indonesia (AAI) melalui beasiswa *Split-Site Master’s Program* tahun akademik 2023–2025 untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) pada program *Double Degree*. Dengan adanya kerjasama ini, pada Tahun Ajaran 2022/2023 Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja menerima 5 mahasiswa dan pada Tahun Ajaran 2023/2024 menerima 2 mahasiswa *Double Degree* melalui skema beasiswa ini.

Proses seleksi Program Beasiswa *Split-Site Master’s Program* meliputi tahapan administrasi, Tes Potensi Akademik (TPA), *Test of English as a Foreign Language Testing System* (IELTS) dan wawancara oleh *Joint Selection Team (JST) Australian Award in Indonesia*. Program beasiswa ini terdiri dari 1 tahun belajar di Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Airlangga, Indonesia yang dibiayai oleh Bappenas dan 1 tahun belajar di Griffith University, Australia yang dibiayai oleh Pemerintah Australia. Setelah lulus, mahasiswa akan mendapatkan dua gelar S2 yaitu Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK.) dan *Master of Global Public Health* (M.GPH).

PEMBELAJARAN DAN DOSEN PENGAJAR

Kurikulum Program Magister di Fakultas Kesehatan Masyarakat



Foto: freepik.com



Universitas Airlangga dirancang untuk menciptakan lulusan berkualitas yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora berdasarkan nilai-nilai moral agama serta bersaing di tingkat nasional dan internasional. Pengembangan kurikulum melibatkan rapat Pimpinan Fakultas, Program Studi (KPS), Dosen Penanggung Jawab Mata Kuliah (PJMK), Dosen, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk menyesuaikan dengan perkembangan disiplin ilmu dan kebutuhan *stakeholders*.

Beban studi pendidikan Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja mencakup 46 SKS yang diselesaikan dalam 4 semester, dengan waktu minimal 3 semester. Mahasiswa *Double Degree* akan mengikuti kurikulum Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada tahun pertama perkuliahan sambil menyusun tugas akhir berupa tesis. Pada tahun kedua, mereka akan mengikuti kurikulum Griffith University dengan opsi *Standard Pathway* dan *Dissertation Pathway*.

Proses pembelajaran di Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKM UNAIR mencakup pembelajaran di kelas, studi kasus, kerja tim, praktik langsung di lapangan (residensi), ujian evaluasi, dan penyusunan tugas akhir berupa tesis. Program ini juga menciptakan lingkungan akademik yang mendukung mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui kuliah tamu, pelatihan, sertifikasi AK3 Umum, kesempatan pertukaran pelajar, konferensi, serta partisipasi dalam penelitian dan pengabdian masyarakat.

Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki 16 dosen tetap dengan jabatan akademik dari Guru Besar hingga Lektor, serta 6 dosen praktisi. Dosen didukung untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi guna pembaruan ilmu dan pengayaan dalam bidang keahlian mereka. Selain itu, Prodi ini senantiasa memperbarui informasi terkait forum ilmiah dan kompetisi yang dapat diikuti oleh dosen, termasuk kegiatan konferensi

baik di dalam maupun di luar negeri. Dosen juga aktif dalam organisasi terkait K3 sebagai sarana untuk berdiskusi dan memperdalam bidang keilmuan mereka.

KEGIATAN MAHASISWA: Membangun Kompetensi di Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam upaya meningkatkan kualitas mahasiswa, Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Airlangga telah secara konsisten menyelenggarakan beragam kegiatan yang mendukung pengembangan keterampilan baik "*soft skill*" maupun "*hard skill*". Berikut adalah rangkuman kegiatan yang diadakan:

a. Partisipasi dalam Kegiatan Internasional

Mahasiswa aktif mengikuti kegiatan seperti konferensi internasional dan pertukaran pelajar (*student exchange*), yang membuka peluang untuk berjejaring dan memperluas wawasan.



- b. Pelatihan Menulis Artikel dan Manajemen Referensi**
Semua mahasiswa Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja dilatih dalam menulis artikel ilmiah dan mengelola referensi dengan baik, sebagai bekal untuk pengembangan pengetahuan dan kemampuan akademik.
- c. Penyusunan *Critical Review***
Mahasiswa terlibat dalam menyusun tinjauan kritis (*critical review*) untuk memperkuat kemampuan berpikir kritis, pemahaman materi kuliah, serta meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris.
- d. Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat**
Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bersama dosen Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja diupayakan. Hasil penelitian dan pengabdian ini dapat digunakan untuk publikasi artikel dan tesis mahasiswa.
- e. Kunjungan Industri**
Mahasiswa diajak untuk melakukan kunjungan industri ke berbagai sektor, termasuk pelayanan kesehatan, industri formal (seperti migas, konstruksi, makanan dan minuman, pariwisata), serta penyedia jasa K3.
- f. Bulan K3**
Setiap bulan Januari hingga Februari, diselenggarakan rangkaian kegiatan Bulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Bulan K3), yang mencakup seminar, kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dan penulisan artikel di jurnal IJOSH sesuai dengan tema Bulan K3.

- g. Kuliah Tamu dan Alumni**
Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara rutin mengundang alumni dan pakar sebagai pembicara dalam kuliah tamu guna berbagi pengetahuan dan pengalaman dari sumber nasional maupun internasional.
- h. *Gathering* Tahunan**
Setiap tahun diadakan acara *gathering* yang diikuti oleh mahasiswa baru, perwakilan mahasiswa dari berbagai angkatan, dan seluruh dosen Prodi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

DUKUNGAN FASILITAS: Mendukung Kesejahteraan Mahasiswa

Universitas Airlangga memberikan beragam fasilitas dan layanan untuk mendukung kesejahteraan dan perkembangan mahasiswa, antara lain:

- a. Bimbingan Konseling**
UPT Layanan Bimbingan Konseling Universitas (*Help Center UNAIR*) memberikan pendampingan bagi mahasiswa yang membutuhkan. Di tingkat prodi, terdapat juga bimbingan dan konseling melalui kegiatan perwalian dan pembimbingan tesis.
- b. Pembinaan Kegiatan Kemahasiswaan**
Mahasiswa diberikan pembinaan untuk mengembangkan potensi diri melalui Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) serta pembinaan penalaran, minat, dan bakat.
- c. Pembinaan *Soft Skills***
Prodi memberikan pembinaan *soft skills* sejalan dengan pembelajaran *hard skills*, termasuk pelatihan penulisan ilmiah dan partisipasi dalam kegiatan

penelitian dan pengabdian masyarakat.

- d. Informasi Beasiswa**
Informasi mengenai beasiswa disediakan oleh Sub Bagian Kemahasiswaan Fakultas untuk membantu mahasiswa dalam proses pengajuan beasiswa.
- e. Pembinaan Karir dan Kewirausahaan**
Direktorat Pengembangan Karir, Inkubasi Kewirausahaan, dan Alumni (DPKKA) menyediakan layanan pembinaan karir dan kewirausahaan melalui berbagai program pelatihan dan pemberdayaan alumni.
- f. Pelayanan Kesehatan**
Pelayanan kesehatan terpadu diselenggarakan melalui Pusat Layanan Kesehatan (PLK) dengan fasilitas lengkap. Pelayanan klinik ini dimulai dari jam 09.00 sampai 15.00 WIB. Semua civitas akademika bisa mengakses secara gratis dengan menunjukkan identitas Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) serta kartu pegawai UNAIR. bahkan terdapat juga Rumah Sakit Universitas Airlangga di kampus C UNAIR dan Rumah Sakit Gigi dan Mulut.
- g. Perpustakaan UNAIR**
Terdapat tiga perpustakaan di tiga lokasi kampus UNAIR (A, B, C) termasuk fasilitas ruang baca di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- h. Fasilitas Lainnya**
Universitas menyediakan berbagai fasilitas lainnya seperti asrama, transportasi bus kampus, layanan wifi, kantin, masjid/mushola, dan gazebo sebagai tempat berkumpul yang dilengkapi dengan wifi dan saluran listrik.



Call for Papers

Publication period : April, August, December

The Indonesian Journal of Development Planning is an international journal published by the Ministry of National Development Planning/National Development Planning Agency (Bappenas) that collaborates with the Indonesia Development Planners Association (Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia/PPPI). The tagline is Bridging knowledge to policy (bridging knowledge and science to make better government programs, regulations, and other policies).

This journal originally was initiated by the Minister of Development Planning/Head of Bappenas - Professor Saleh Afif with the name of Buletin Perencanaan Pembangunan/BPP (Bulletin of Development Planning) in 1990. Then in 1994, Minister Ginanjar Kartasasmita revived this bulletin under the name Majalah Perencanaan Pembangunan/MPP (Magazine of Development Planning).

In the period of 2015-2017, the Ministers, Andrinof Chaniago, Sofyan Djalil, and Bambang S Brodjonegoro encouraged MPP to transform into an academics journal as one of the government think tank tools. Then in the year 2017, the publication officially became Jurnal Perencanaan Pembangunan (The Indonesian Journal of Development Planning).

The Indonesian Journal of Development Planning is an open media for academics, researchers, government officials, and policy practitioners who are interested in delivering research to policy, bridging knowledge to make better government programs and other policies. There is no charge for all processes.

Peer Review Process

Every submitted article will be independently reviewed by at least two reviewers. The review process applies Double Blind method. The decision for publication, amendment, or rejection is based upon their reports/recommendation.

Publication Fee

Authors are not charged an article processing fee (APC). The State Budget (APBN) finances all operational costs starting from the editorial process, review, and publication, so there is no charge or free. Open access articles are published under a Creative Commons license.

Index by :



About The
Journal



Register and login as Author :

www.journal.bappenas.go.id



ANALISIS SEGMENTASI STAYCATIONER DI JAKARTA

Shinta Wardhani

Penulis merupakan penerima beasiswa Split-Site Master Program (SSMP) Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas di Program Magister Pariwisata Universitas Udayana dan Griffith University Cohort 5-2021. Saat ini penulis bekerja sebagai PNS di Politeknik Pariwisata NHI Bandung/ Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.



ABSTRAK

Staycation menjadi salah satu alternatif berwisata yang timbul akibat proses adaptasi di masa pandemi.

Maraknya perkembangan fenomena *staycation* di beberapa daerah Indonesia, khususnya di Jakarta, menjadikan pemahaman mengenai karakteristik *staycationer* semakin krusial. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi segmen, profil dan karakteristik *staycationer* guna mendapatkan pemahaman yang utuh dan mendalam mengenai pasar *staycation* di Jakarta. Analisis yang digunakan adalah segmentasi psikografi gaya hidup menggunakan model AIO (*Activities, Interests, Opinions*) serta kaitannya dengan aspek lain seperti geografi, demografi dan perilaku.

Hasil penelitian menemukan ada 4 (empat) klaster yang terbentuk: (1) *I-Want-everything staycationers*, (2) *Culture and local adventurers*, (3) *Independent and attention seekers*, (4) *Indulgent shopaholics*. Keempat klaster memiliki kesamaan dalam faktor yang mempengaruhi yaitu *indulgents* dimana responden dalam melakukan *staycation* semuanya mencari liburan yang santai dan destinasi yang nyaman untuk menghilangkan kepenatan rutinitas. Diluar kesamaan tersebut masing-masing klaster memiliki faktor unik masing-masing yang membedakan satu sama lain.

Kata kunci : *staycation, pandemi, segmentasi gaya hidup, AIO model, strategi pemasaran.*

LATAR BELAKANG

Industri pariwisata terus berkembang signifikan dengan volume bisnis yang mampu menandingi industri penting lainnya, seperti industri ekspor minyak, produk makanan dan manufaktur mobil (UNWTO, 2021). Di Indonesia sendiri laju peningkatan wisatawan mancanegara (wisman) dalam kurun waktu 50 tahun (1969-

2019) mencapai pertumbuhan sebesar 186 kali lipat dari 86.000 menjadi 16.106.954. Selain itu, perkembangan wisatawan nusantara (wisnus) juga menunjukkan *trend* naik, dimana terjadi peningkatan jumlah perjalanan sebesar 21,34% dan total pengeluaran sebesar 63,4% pada kurun waktu 2014-2018 (Biro Pusat Statistik Indonesia, 2019). Hal

ini menjadikan pariwisata semakin diperhitungkan sebagai sektor penting dalam meningkatkan devisa negara (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI, 2021a).

Di tengah euforia manfaat ekonomi yang diberikan oleh sektor pariwisata, pada 12 Maret 2020, WHO mengumumkan COVID-19 sebagai

pandemi global. Beberapa kebijakan seperti *social distancing*, *travel and mobility bans*, *community lockdowns*, *stay at home campaigns* diberlakukan untuk mencegah penularan virus (Sigala, 2020). Dalam waktu singkat aktivitas pariwisata di seluruh dunia pun terhenti. Di Indonesia sendiri pemerintah mulai menerapkan pembatasan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada 31 Maret 2020 melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 21. Kebijakan tersebut mengatur penutupan jalur pariwisata internasional dan pembatasan jalur pariwisata domestik yang berdampak pada turunnya wisman dan wisnus secara drastis. Situasi ini dengan cepat menimbulkan efek domino bagi seluruh pelaku bisnis pariwisata di Indonesia (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI, 2021b).

Efek domino yang terjadi tidak hanya terasa pada sektor ekonomi di Indonesia, namun juga menimbulkan pergeseran besar pada aspek sosial. Salah satunya mencakup perubahan perilaku konsumen dalam berwisata. Memprioritaskan kesehatan dan keamanan, masyarakat kini cenderung memilih tempat wisata yang sifatnya lebih eksklusif, bepergian dalam jumlah mikro, dan melirik destinasi wisata domestik, regional maupun lokal (Kementerian

Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI, 2021b). *Staycation* menjadi alternatif berwisata yang timbul akibat proses adaptasi tersebut. Merupakan singkatan singkatan dari kata 'stay' (menetap) dan 'vacation' (liburan), trend ini memberikan kesempatan masyarakat untuk tetap berwisata dengan resiko tertular virus yang minim karena dilakukan dalam aktivitas jarak dekat (Lin et al., 2021). *Staycationer* merupakan sebutan populer bagi orang yang melakukan wisata *staycation*.

Meningkatnya permintaan terhadap aktivitas *staycation* menghadapkan para pelaku bisnis pariwisata pada tantangan baru, yaitu bagaimana membangun paket yang efektif untuk mengembangkan basis permintaan *staycation*. Tulisan ini berupaya menganalisis segmen, profil dan karakteristik *staycationer* di Jakarta guna mendapatkan pemahaman yang utuh dan mendalam mengenai pasar ini. Dimana melalui proses segmentasi, pola konsumsi yang spesifik maupun umum dari konsumen dapat diketahui untuk memberikan informasi yang berguna tentang perilaku pasar (Scott, 2005). Dengan melihat potensi yang dimiliki pasar *staycation* baik jangka pendek maupun panjang, maka upaya dalam memahami segmen pasar *staycation* menjadi semakin krusial

agar pengelola bisnis pariwisata, khususnya penyedia jasa penginapan dapat menciptakan peluang pendapatan di masa pandemi maupun memperbaiki model bisnis yang lebih berkelanjutan untuk jangka panjang.

SEGMENTASI GAYA HIDUP DENGAN MODEL AIO (ACTIVITIES, INTERESTS, AND OPINIONS)

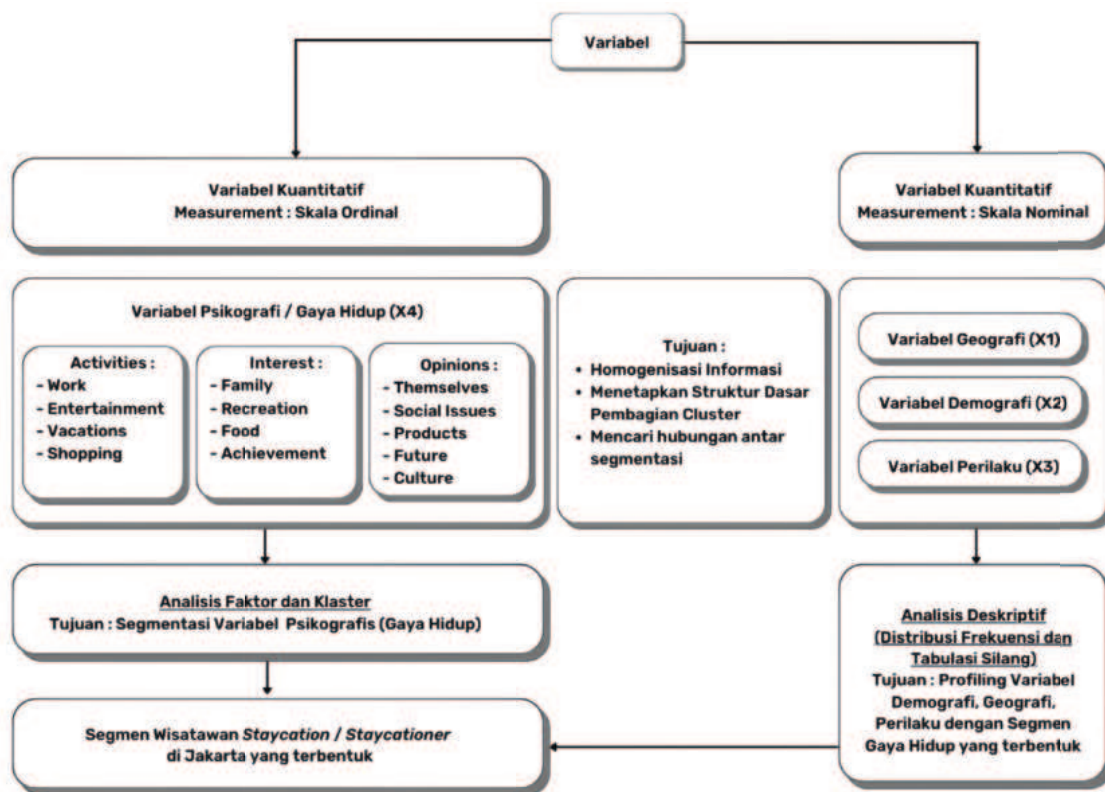
Industri pariwisata yang sangat kompetitif menjadi faktor utama pentingnya identifikasi berbagai latar belakang gaya hidup wisatawan agar aktivitas pemasaran lebih tepat sasaran (Srihadi et al., 2016). Gaya hidup sendiri menjadi indikator strategis karena mampu menggambarkan bagaimana masyarakat menjalani hidup, bagaimana mereka menghabiskan uang, dan bagaimana mereka mengalokasikan waktu. Hal ini menjadikan gaya hidup sebagai cara untuk memahami berbagai alasan dibalik pola konsumsi masyarakat sehingga banyak digunakan pada literatur pemasaran maupun perilaku konsumen (Thyne et al., 2005). Sebagai salah satu segmentasi psikografi yang efektif, AIO Model (*Activities, Interests and Opinions*) milik Joseph T. Plummer umum digunakan untuk mendeskripsikan dimensi gaya hidup (lihat Tabel 1).

Model ini membantu pelaku bisnis menimbang pro dan kontra dalam menargetkan segmen pasar yang dituju dengan cara mengklasifikasikan pasar ke dalam kelompok-kelompok yang homogen berdasarkan aktivitas, minat dan pendapat. Oleh karena itu, perusahaan dapat memposisikan produk dengan lebih baik melalui identifikasi segmen pasar potensial maupun kurang potensial. Dengan mengeliminasi segmen pasar yang kurang potensial, perusahaan dapat menghemat waktu maupun biaya untuk fokus menggarap pasar yang lebih potensial (James et al., 2017). Segmentasi gaya hidup kemudian

TABEL 1. Dimensi Lifestyle

Activities	Interest	Opinions
Work Hobbies Social Events Vacations Entertainment Club membership Community Shopping Sports	Family Home Job Community Recreation Fashion Food Media Achievements	Themselves Social issues Politics Business Economics Education Products Future Culture

SUMBER: Plummer, J.T (1974)



GAMBAR 1. Konsep Penelitian
SUMBER: Olahan Peneliti (2022)

dianalisis bersama indikator segmentasi lainnya seperti geografi, demografi dan perilaku (konsep penelitian di ilustrasikan pada Gambar 1).

SUMBER DATA

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Penelitian dilakukan di wilayah DKI Jakarta selama 3 bulan yaitu Maret – Mei 2022 pada 6 kota administratif yaitu Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Barat, Jakarta Selatan, Jakarta Utara, dan Kepulauan Seribu. DKI Jakarta dipilih menjadi lokus penelitian karena merupakan salah satu destinasi wisata utama di Indonesia dengan aktivitas *staycation* terbesar. Target populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat di Jakarta yang pernah

melakukan wisata *staycation*, yang kemudian dipilih sebagai sampel melalui metode *accidental sampling*.

Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sampel, yaitu representatif (dapat mewakili karakteristik populasi) dan besarnya memadai (Atherton dan Clemmack dalam Busnawir, 1982). Dalam upaya memenuhi syarat pertama yaitu representatif maka sampel desain pada penelitian ini ditentukan secara proporsional ke dalam 5 (lima) kategori akomodasi sebagai berikut: (1) Bintang 4–5 *chain hotel*, (2) Bintang 4–5 *non chain hotel*, (3) Bintang 3, (4) Non Bintang, dan (5) *Villa/Apartment*. Syarat kedua menggunakan rumus Hair et al., yaitu rasio 10:1 untuk analisis klaster, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

13 variabel operasional gaya hidup dikali 10 yaitu sebanyak 130 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identifikasi Segmen Staycationer Jakarta dan Karakteristik

a. Cluster 1: I-Want-everything staycationers (53 % dari sampel)

Klaster ini merepresentasikan orang yang memiliki tanggung jawab dan pencapaian besar, sikap positif dan optimis serta memiliki jiwa sosial yang tinggi. *Staycationer* pada klaster ini senang dan merasa nyaman jika berpergian dengan keluarga karena mereka menghargai hidup yang tenang dan bahagia bersama keluarga. Segmen ini sangat menikmati bertemu orang baru dan bersosialisasi seperti *hang out*, makan di luar dan melakukan kegiatan lain bersama

teman dan kerabat. Mereka biasanya beraktivitas keluar rumah di akhir pekan untuk merehatkan diri dari rutinitas. Ketika melakukan *staycation* mereka mengutamakan liburan yang membuat rileks serta destinasi yang tenang dan nyaman. Mereka menyukai berbagai hal mulai dari aktivitas *outdoor*, budaya, kuliner maupun belanja.

Segmen *I-want-everything staycationers* merupakan segmen satu-satunya yang memiliki representatif dari semua kelas umur, mayoritas sebanyak 59,4% adalah berusia 25 – 34 tahun. Segmen ini didominasi *staycationer* dari Jakarta Selatan (44,9%) dengan siklus hidup keluarga lajang (49,3%) dan memiliki anak (39,1%). Mereka menyukai *staycation* di hotel bintang 4–5 non chain dengan jarak yang cenderung terjangkau dari tempat tinggal sekitar 0 – 30 km (77,1%), durasi 1–2 malam (85,5%) namun kadang hingga 3–4 malam (14,5%). Segmen ini merupakan representasi kelas pendapatan *middle-high income* terbanyak (46,3%) yang tercermin dari pengeluaran *staycation* yang lebih besar dari segmen lainnya. Frekuensi *staycation* pada klaster ini mayoritas sebanyak 1 – 6 kali/tahun (76,8%). Mereka melakukan *staycation* dengan tujuan beristirahat dan rileks (56,5%) bersama keluarga dan pasangan (66,7%) maupun teman (20,3%).

b. Cluster 2: Culture and Local Adventurers (22% dari sampel)

Klaster ini merepresentasikan orang yang menyukai hal-hal yang membuat mereka tertantang. Walau di sisi lain mereka juga menghargai kehidupan yang tenang dan bahagia bersama keluarga. *Staycationer* pada klaster ini menyukai *outdoor trip* untuk melepas kepenatan

akibat rutinitas. Selain itu mereka memiliki minat besar untuk mengenal budaya berbeda dan mempelajari kehidupan penduduk setempat/lokal. Keragaman/perbedaan merupakan hal yang menarik di mata mereka, sehingga mereka nyaman dan antusias dalam mengenal orang baru serta budayanya. Ketika melakukan *staycation*, mereka tertarik untuk mengeksplorasi sekitar dan berinteraksi dengan penduduk lokal. Aktivitas yang disukai terutama berkaitan dengan budaya serta kuliner lokal. Di antara klaster lain, segmen ini paling tidak suka menghabiskan waktu dan uang untuk berbelanja dan cenderung memperhatikan diskon.

Segmen Culture and Local Adventurers merupakan satu-satunya klaster yang memiliki representatif responden dari keenam daerah administratif di Jakarta serta memiliki sebaran usia muda (*Gen Z*) terbanyak di antara klaster lainnya yaitu 18 – 24 (17,2%). Mereka menyukai *staycation* di hotel non bintang kekinian dimana mayoritas menyukai jarak *staycation* tidak lebih dari 30 km dari tempat tinggal, namun juga tidak sungkan menempuh jarak yang cukup jauh dibanding segmen lainnya yaitu >60 km (10,3%). Segmen ini memiliki frekuensi *staycation* tidak lebih dari 12 kali/setahun dengan kecenderungan yang cukup bervariasi dalam durasi menginap 1–2 malam (89,7%) dan 3–4 malam (10,3%). Didominasi oleh keluarga yang memiliki anak (51,7%) dari kelas *low* hingga *middle income*, klaster ini cukup royal dalam menghabiskan uang untuk *staycation* 2–5 juta (34,5%) dan 11–15 juta (6,9%). Segmen ini merupakan segmen terbesar yang mengandalkan teman sebagai referensi mereka memilih tempat



“**Segmen Culture and Local Adventurers merupakan satu-satunya klaster yang memiliki representatif responden dari keenam daerah administratif di Jakarta serta memiliki sebaran usia muda (*Gen Z*) terbanyak di antara klaster lainnya.**”



staycation. Mereka melakukan staycation untuk *family togetherness* (41,4%) maupun *business/working*. Mereka senang berpergian bersama pasangan daripada klaster lainnya (31%).

c. Cluster 3: Independent and Attraction Seekers (15% dari sampel)

Klaster ini merepresentasikan orang yang tidak terlalu menyukai aktivitas sosial, namun memiliki keinginan kuat untuk sukses baik dalam pekerjaan

maupun pencapaian personal. Staycationer pada klaster ini cenderung lebih *self-centered* dibanding klaster lainnya, hal ini didukung oleh segmentasi perilaku bahwa klaster ini banyak didominasi oleh lajang muda serta persentase berpergian sendiri yang paling besar jika dibandingkan dengan klaster lain. Mereka memiliki ketertarikan terhadap hal baru yang berkaitan dengan pencapaian pribadi. Aktivitas yang mengundang perhatian seperti menghadiri *launching* produk sangat disukai

oleh segmen ini. Namun hal ini kontras dengan ketidaksukaan mereka membeli barang bermerk maupun menghabiskan banyak uang untuk berbelanja. Ketika melakukan staycation mereka mengutamakan liburan yang membuat rileks serta destinasi yang tenang dan nyaman. Mereka cukup menyukai kegiatan eksplorasi daerah sekitar seperti taman rekreasi dan tempat makan lokal terutama yang dapat memberikan pengalaman unik sehingga mereka merasa menjadi pusat perhatian.

Segmen *Independent and Attraction Seekers* merupakan segmen dengan mayoritas usia 25 – 44 tahun dengan domisili di Jakarta Timur. Mayoritas segmen ini menyukai *staycation* di hotel bintang 4–5 *chain* dengan jarak dari tempat tinggal yang lebih jauh dari klaster 1 yaitu 16–30 km (55%) oleh karenanya memilih menggunakan kendaraan pribadi untuk melakukan *staycation* (85%). Mayoritas adalah lajang muda (55%) dan kecenderungan berpergian sendiri yang lebih besar dari segmen lain (25%). Mereka melakukan pengeluaran serendah mungkin < 2juta (60%) namun dengan frekuensi yang lebih sering dibanding klaster lainnya dimana presentase

frekuensi 7–12 kali (30%) dan 13–18 kali (20%). Tujuan *staycation* adalah *rest and relaxation* (50%).

d. Cluster 4: *Indulgents Shopaholics* (9% dari sampel)

Klaster ini merepresentasikan orang yang memiliki kebutuhan dan keinginan tinggi dalam pengembangan pribadi mereka. Dalam kehidupan sosial mereka cenderung lebih fleksibel, mereka suka bersosialisasi dengan teman dan kerabat namun tetap menjaga privasi dengan menghindari perhatian. *Staycationer* pada klaster ini menyukai aktivitas di luar rumah setelah bekerja maupun di akhir pekan untuk melepas kepenatan dan rutinitas.

Di antara klaster lain, segmen ini senang menghabiskan waktu untuk berbelanja. Mereka memiliki pengetahuan yang baik mengenai berbagai jenis merk produk dan rela menghabiskan banyak uang untuk membeli produk dengan merk terkenal. Ketika melakukan *staycation* mereka mencari tempat yang nyaman untuk rileksasi dan ketenangan. Minat mereka dalam hal belanja menjadi salah satu faktor pertimbangan utama dalam menentukan lokasi *staycation* yang dekat dengan *shopping center* atau pusat kota.

Segmen *Indulgent shopaholics* merupakan segmen dengan mayoritas umur 25 – 34 tahun (58,3%) dan bertempat tinggal di Jakarta Selatan serta satu-satunya klaster keseluruhan pekerjaan respondennya adalah karyawan. Mereka menyukai *staycation* di *villa/apartment* dan bintang 3 dengan jarak dari tempat tinggal yang cenderung dekat dengan rumah yaitu 0–15 km (66,7%) dan dengan transportasi yang lebih fleksibel dari klaster lainnya yaitu kendaraan pribadi (50%), transportasi publik (25%) dan transportasi online (25%). Frekuensi *staycation* pada klaster ini didominasi penuh oleh *staycationer* yang melakukan *staycation* sebanyak 1–6 kali (91,7%) dan durasi 1–2 malam (100%). Didominasi oleh lajang muda dan pasangan muda tanpa anak (75%) dengan penghasilan terendah di antara keempat klaster <15 juta (91,7%), klaster ini tidak menganggap *staycation* memiliki manfaat penghematan (58,3%) dan cenderung menggunakan kelebihan uang dari liburan sebagai tabungan (60%). Klaster ini merupakan segmen terbesar yang melakukan *staycation* untuk merayakan hari istimewa (25%) dengan presentase berpergian sendiri



Foto: freepik.com



paling rendah dibanding klaster lainnya (8,3%).

2. Implikasi Manajerial

Setelah mengidentifikasi klaster apa saja yang mewakili karakteristik umum *staycationer* di Jakarta, selanjutnya dilakukan analisis kebutuhan dan ekspektasi masing-masing klaster sebagai dasar penyusunan paket wisata efektif serta *customized*. Ringkasan analisis paket wisata yang disesuaikan dengan kebutuhan individual pada keempat klaster dapat dilihat di Tabel 3.

Klaster pertama, *I-Want-everything staycationers*, adalah *staycationer* dengan kecenderungan preferensi pada kegiatan santai dan nyaman serta dilakukan di destinasi yang aman. Oleh karenanya, mereka menyukai akomodasi yang

menyajikan fasilitas lengkap dan pelayanan memanjakan (*in-house services*), dan preferensi terbesar mereka adalah hotel bintang 4–5 *non chain* yang memberikan kenyamanan. Mereka senang berpergian bersama keluarga serta rela menghabiskan waktu maupun biaya lebih agar bisa mendapatkan pengalaman bersantai yang lebih baik. Menawarkan produk menginap dengan fasilitas yang dapat memberikan suasana santai dan lengkap baik untuk orang dewasa maupun anak-anak akan memberikan pengalaman *staycation* yang menyenangkan bagi segmen ini.

Klaster kedua, *culture and local adventurers*, merupakan *staycationer* dengan ketertarikan pada keotentikan kehidupan penduduk setempat/lokal seperti adat budaya dan makanan lokal.

Penelitian ini menemukan bahwa mereka menyukai *staycation* di hotel non bintang kekinian karena memberikan gambaran kehidupan lokal dengan lebih baik dibanding jenis akomodasi lainnya. Menawarkan suasana menginap dengan sentuhan budaya akan memberikan pengalaman *staycation* yang menyenangkan bagi segmen ini, seperti interior nusantara unik, *storytelling* mengenai budaya dan kuliner setempat, dan kolaborasi dengan pengrajin/restoran lokal.

Klaster ketiga adalah *independent and attention seekers* yaitu *staycationer* yang tertarik terhadap hal baru yang berkaitan dengan pencapaian pribadi serta mengundang perhatian. Dalam memilih tempat *staycation* mereka akan menyukai hotel bintang 4 – 5 *chain* yang akan memberikan

TABEL 2. Ringkasan Usulan Paket Staycation

<p>KLASTER 1 I-WANT- EVERYTHING STAYCATIONER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paket aktivitas <i>on-site</i> seperti kelas yoga, bersepeda, <i>event/workshop</i> memasak membuat • Voucher <i>on-site spa</i> dengan potongan harga khusus untuk keluarga • Potongan harga atau <i>free kid's meal</i> untuk pemesanan <i>in-room dining</i> • Gimmick <i>welcome treats</i> dan <i>camping tent</i> di kamar untuk anak-anak
<p>KLASTER 2 CULTURE AND LOCAL ADVENTURERS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paket aktivitas <i>walking tour/heritage trail</i> ke atraksi budaya maupun tempat kuliner sekitar hotel dipandu <i>guide</i> lokal • Diskon/<i>complimentary ticket</i> ke museum, resto atau <i>event</i> lokal • Penawaran <i>shuttle/bus tour</i> ke atraksi budaya sekitar hotel
<p>KLASTER 3 INDULGENT SHOPAHOLIC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kupon belanja di <i>shopping center</i> terdekat • Promo <i>room rates</i> khusus momen spesial seperti Jakarta Great Online Sale (JOGS), End Year Midnight Sale • Penyediaan <i>branding totebag</i> untuk keperluan belanja • Penyediaan fasilitas <i>gathering area</i> bersama keluarga
<p>KLASTER 4 INDEPENDENT AND ATTENTION SEEKERS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peta informasi tempat ikonik yang hanya diketahui lokal (<i>hidden gems</i>) • Penawaran paket <i>dinner</i> dengan pengalaman <i>fine dining</i> tematik • Promo <i>room upgrade with bathtub/jacuzzi</i> atau opsi <i>floating breakfast</i> yang unik • Penyediaan alat transportasi gratis dan praktis seperti sepeda atau <i>scooter</i>

SUMBER: Olahan Peneliti (2022)

pengalaman *luxury* dan berbeda. Menawarkan suasana menginap dengan sentuhan personal akan memberikan pengalaman *staycation* yang menyenangkan bagi segmen ini.

Klaster keempat adalah *indulgent shopaholics* dimana pada klaster ini aktivitas fisik dan belanja merupakan hal yang paling menarik minat mereka. Dalam memilih tempat *staycation* mereka cenderung mencari akomodasi *worth for money* seperti *villa/apartment* atau hotel

bintang 3, dengan pertimbangan lokasi yang dekat dengan area pusat kota/perbelanjaan. Menawarkan suasana menginap yang minimalis namun berkaitan erat dengan aktivitas *outdoor* berkaitan dengan belanja akan memberikan pengalaman *staycation* yang menyenangkan bagi segmen ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil menemukan segmen *staycationer* di Jakarta melalui pendekatan klasterisasi berdasarkan aktivitas, minat



dan pendapat melalui beberapa dimensi gaya hidup. Ada 4 (empat) segmen *staycationer* yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain (1) *I-want-everything staycationers*, (2) *Culture and local adventurers*, (3) *Independent and attention seekers*, (4) *Indulgent shopaholics*. Selain itu, penelitian ini juga memberikan informasi baru mengenai profil *staycationer* melalui pengelompokan aspek geografi, demografi dan perilaku sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pasar *staycation* khususnya di wilayah



Jakarta. Informasi ini dapat dilihat dari berbagai sisi tergantung kebutuhan informasi yang diperlukan, mulai dari sisi kota mana yang tertinggi dalam aktivitas *staycation* hingga informasi mengenai preferensi dan perilaku *staycationer* Jakarta dalam menentukan tujuan akomodasi mereka. Hal penting lainnya adalah kontribusi penelitian ini dalam memberikan informasi detail mengenai karakteristik pada masing-masing segmen yang telah ditemukan. Karakteristik tersebut mencakup penjelasan mengenai kepribadian dan sifat yang dimiliki

oleh responden, preferensi aktivitas yang disukai serta kecenderungan dalam menentukan hal-hal terkait aktivitas *staycation*. Penemuan ini dapat menjadi landasan untuk para pelaku bisnis akomodasi maupun pembuat kebijakan untuk dapat merumuskan strategi pengembangan pasar *staycation* yang tepat dan efektif.

Masukan untuk penelitian selanjutnya diharapkan para akademisi dapat memperbaiki keterbatasan jumlah sampel serta cakupan wilayah penelitian. Dimana kedepannya

diharapkan terdapat penelitian dengan jumlah sampel lebih besar sehingga semakin reliabel dalam merepresentasikan segmen yang ada. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat dilakukan dalam skala lebih luas, misal skala nasional, dengan harapan memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan menyeluruh sehingga memberikan kontribusi besar dalam pengembangan dan pengelolaan wisata *staycation* di Indonesia.



Foto: freepik.com

REFERENSI

- Biro Pusat Statistik Indonesia (2019) *Jumlah Pekerja Pada Industri Pariwisata Dalam Proporsi Terhadap Total Pekerja (Persen), 2017-2019*. Available at: <https://www.bps.go.id/indicator/6/1190/1/jumlah-pekerja-pada-industri-pariwisata-dalam-proporsi-terhadap-total-pekerja.html> (Accessed: 23 September 2021).
- Busnawir (1982) 'Penentuan Sampel dalam Penelitian', *LIPi*, p. 64.
- Hair, J. F. et al. (2010) *Multivariate Data Analysis with Readings*. 7th edn. New Jersey: Prentice Hall.
- James, A. et al. (2017) 'Using Lifestyle Analysis to Develop Lodging Packages for Staycation Travelers: An Exploratory Study', *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 18(4), pp. 387-415. doi: 10.1080/1528008X.2016.1250240.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI (2021a) *Kajian Staycation Sebagai Alternatif Pemulihan Pariwisata*.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI (2021b) *Tren Pariwisata Indonesia di Tengah Pandemi*. Available at: [https://kemenparekraf.go.id/ragam-pariwisata-Tren-Pariwisata-Indonesia-di-Tengah-Pandemi](https://kemenparekraf.go.id/ragam-pariwisata/Tren-Pariwisata-Indonesia-di-Tengah-Pandemi).
- Lin, Z. (CJ) et al. (2021) 'Inducing wellbeing through staycation programs in the midst of the COVID-19 crisis', *Tourism Management Perspectives*, 40, p. 100907. doi: 10.1016/j.tmp.2021.100907.
- Plummer, J. T. (1974) 'The Concept and Application of Life Style Segmentation', *Journal of Marketing*, 38(1), p. 33. doi: 10.2307/1250164
- Scott, N. (2005) 'Lifestyle Segmentation in Tourism and Leisure: Imposing Order or Finding It?'
- Sigala, M. (2020) 'Tourism and COVID-19: Impacts and implications for advancing and resetting industry and research', *Journal of Business Research*, 117, pp. 312-321. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.06.015.
- Srihadi, T. F. et al. (2016) 'Segmentation of the tourism market for Jakarta: Classification of foreign visitors' lifestyle typologies', *Tourism Management Perspectives*, 19(19), pp. 32-39. doi: 10.1016/j.tmp.2016.03.005.
- Thyne, M., Davies, S. and Nash, R. (2005) 'A Lifestyle Segmentation Analysis of the Backpacker Market in Scotland', *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 5(2-4), pp. 95-119. doi: 10.1300/J162v05n02_06.
- UNWTO (2021) Why Tourism. Available at: <https://www.unwto.org/why-tourism> (Accessed: 23 September 2021).

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERENCANAAN PENANGGULANGAN BENCANA

Fivi Zulfanilsih

Penulis merupakan penerima beasiswa Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Penanggulangan Bencana Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas Tahun 2023. Saat ini penulis bekerja sebagai PNS di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau sebagai Perencana Ahli Madya.



Foto: freepik.com

PENDAHULUAN

Mitigasi didefinisikan sebagai upaya yang ditujukan untuk mengurangi dampak dari bencana. Mitigasi adalah serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana (UU No. 24 Tahun 2007, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 angka 9)(PP No 21 Tahun 2008, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 angka 6).

Ada empat hal penting dalam Perencanaan Penanggulangan Bencana atau mitigasi bencana, yaitu: Tersedia informasi dan peta kawasan rawan bencana untuk tiap jenis bencana; Sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat dalam menghadapi bencana, karena bermukim di daerah rawan bencana; Mengetahui apa yang perlu dilakukan dan dihindari, serta mengetahui cara penyelamat diri jika bencana timbul; dan Pengaturan dan penataan

kawasan rawan bencana untuk mengurangi ancaman bencana.

FORMULASI TUJUAN

Pelatihan Perencanaan Pengelolaan Bencana ini terdiri dari 14 (empat belas) Materi Pelatihan yaitu: Kebijakan penanggulangan bencana dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN); Pengarusutamaan Perencanaan Penanggulangan Bencana (PPB) kedalam dokumen perencanaan daerah dan pandemi; Perencanaan kesiapsiagaan bencana (*Disaster Preparednes Planning*) dan Pandemi; Konsep dan Kajian Resiko Risiko Bencana (*Risk Assessment*, Data dan Analisa HVC); Perencanaan Tata Ruang berbasis pengelolaan bencana; Perencanaan Tata Ruang berbasis *Climate Change*, KLHS dan pengaruh bencana pandemic terhadap Tata Ruang; Aplikasi RS/ GIS untuk Penyusunan Rencana Mitigasi Bencana; Pedoman bantuan kemanusiaan Nasional dan *International (Sphere Project)*;

Pengkajian kebutuhan pascabencana (*Jitupasna*); Penyusunan rencana rehabilitasi dan rekonstruksi; Perencanaan *Incident command system (ICS)*; Pembiayaan untuk pemulihan pasca bencana; Pengkajian cepat kebutuhan pasca bencana; Pemantauan dan evaluasi pengelolaan bencana.

TUJUAN

Adapun tujuan dari perencanaan penanggulangan bencana atau mitigasi bencana antara lain:

- a. Mengurangi risiko/dampak yang ditimbulkan oleh bencana khususnya bagi penduduk, seperti korban jiwa (kematian), kerugian ekonomi (*economy costs*) dan kerusakan sumber daya alam.
- b. Sebagai landasan (pedoman) untuk perencanaan pembangunan.
- c. Meningkatkan pengetahuan masyarakat (*public awareness*) dalam menghadapi serta

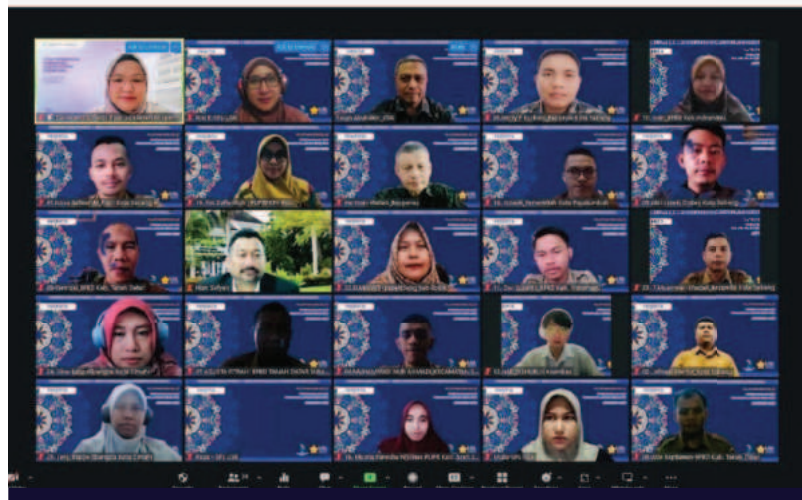
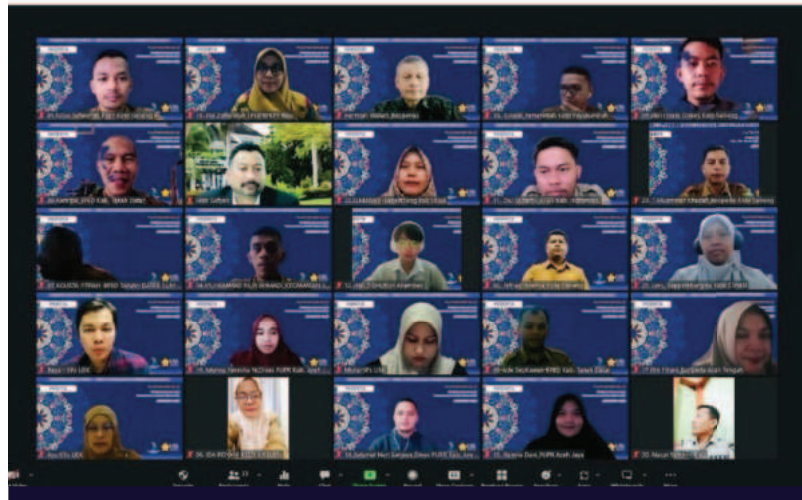
mengurangi dampak/risiko bencana, sehingga masyarakat dapat hidup dan bekerja dengan aman.

Kebijakan Penanggulangan Bencana dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN)

Bencana merupakan fenomena yang terjadi karena komponen-komponen ancaman dan kerentanan bekerjasama secara sistematis dengan didorong oleh pemicu, sehingga menyebabkan terjadinya risiko bencana pada komunitas (*United Nation Development Programme and Government of Indonesia*, 2012); Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis (Undang-Undang No. 24 /2007 Tentang Penanggulangan Bencana).

Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana sebagai Urusan wajib bisa dilihat pada UU 23/2014 tentang Pemerintah Daerah telah mengamanatkan kepada Pemerintah Daerah bahwa Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana adalah urusan wajib terkait pelayanan dasar. Daerah wajib mendukung upaya penanggulangan bencana dan menjadikan wilayahnya menjadi Tangguh bencana. Karena itu mengintegrasikan PRB dalam Perencanaan Daerah merupakan upaya sinergi antara kegiatan pembangunan dan penanggulangan bencana.

Kebijakan Manajemen Bencana di Indonesia terdidi atas: Paradigma reaktif-aktif, penanggulangan-pencegahan/pengurangan, pusat & daerah, bukan hanya pemerintah



tapi seluruh pemangku kepentingan; Regulasi adalah UU No. 24/2007 tentang Manajemen Bencana; Lembaga penanggulangan Ad Hoc menjadi BNPB dan pembentukan BPBD; *Stakeholder* adalah DPR, Pemerintah pusat dan daerah, Lembaga Pendidikan, masyarakat, Lembaga international dan swasta; Isu bencana masuk dalam dokumen perencanaan jangka panjang, menengah, dan tahunan, serta sektoral.

“ Daerah wajib mendukung upaya penanggulangan bencana dan menjadikan wilayahnya menjadi Tangguh bencana. ”

Pemerintah berkomitmen terhadap kesepakatan global (*Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030*) dengan mengarusutamakan prioritas-prioritas agenda pembangunan *international* ke dalam RPJMN



2020–2024 yaitu: Memahami risiko bencana berdasarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kearifan lokal; Memperkuat tata Kelola penanganan risiko bencana untuk mengelola risiko bencana; Berinvestasi dalam Pengurangan Risiko Bencana (PRB) untuk ketahanan bencana yang berkelanjutan; dan Meningkatkan kesiapsiagaan bencana, dan untuk Meningkatkan kesiapsiagaan bencana dan untuk membangun kembali dengan lebih baik dalam pemulihan, rehabilitasi, dan rekonstruksi.

Sebagai upaya mendukung ketahanan bencana, rencana pembangunan jangka menengah disusun dengan mengarusutamakan pengurangan risiko bencana dalam agenda pembangunan. Agenda pembangunan utama terkait PRB adalah arah kebijakan pengurangan risiko bencana berdasarkan karakteristik wilayah per pulau; Perlindungan sosial untuk risiko perubahan iklim dan bencana alam; Infrastruktur berketahanan bencana;

“ Sebagai upaya mendukung ketahanan bencana, rencana pembangunan jangka menengah disusun dengan mengarusutamakan pengurangan risiko bencana dalam agenda pembangunan.”

dan Investasi pengurangan risiko bencana, system peringatan dini multiancam bencana, konvergensi PRB dengan Adaptasi Perubahan Iklim (API).

Perpres No. 87 Tahun 2020 tentang Rencana Induk Penanggulangan Bencana Tahun 2020–2044, ditetapkan untuk jangka waktu 25 tahun, terdiri dari 5 tahap dengan jangka waktu 5 tahunan, dengan visi utama: “mewujudkan Indonesia Tangguh Bencana untuk Pembangunan Berkelanjutan”. RIPB Tahun 2020–2044 dilaksanakan dalam bentuk rencana nasional penanggulangan bencana (Renas PB) yang menjadi Acuan RPB Daerah dan merupakan bahan penyusunan RPJMN dan RPJMD, serta pemantauan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan RIPB Tahun 2020–2044 dilakukan 1 kali dalam 1 tahun.

Integrasi dan Pengarusutamaan Penanggulangan Bencana Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah

Penanggulangan bencana dalam RPJMN 2020–2024 sesuai dengan Perpres 18 Tahun 2020 tentang RPJMN 2020–2024 menjelaskan terdapat 9 Visi-Misi Preseden yang tertuang dalam 5 arahan presiden kedalam 7 agenda pembangunan, terdapat 4 agenda pembangunan utama terkait PRB (Pengarusutamaan Penanggulangan Bencana) yaitu:

- Agenda ke-2: Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan, dengan Arah kebijakan pengurangan risiko bencana berdasarkan karakteristik wilayah per pulau.
- Agenda ke-3: Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing, dengan Arah kebijakan perlindungan sosial untuk risiko perubahan iklim dan bencana alam.







- Agenda ke-5: Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar, dengan Arah kebijakan Infrastruktur berketahanan bencana.
- Agenda ke-6: Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana, dan Perubahan Iklim, dengan Arah kebijakan Investasi pengurangan risiko bencana, system peringatan dini multiancamn bencana.

Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana sebagai Urusan wajib bisa dilihat pada UU 23/2014 tentang Pemerintah Daerah telah mengamanatkan kepada Pemerintah Daerah bahwa Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana adalah urusan wajib terkait pelayanan dasar. Daerah wajib mendukung upaya penanggulangan bencana dan menjadikan wilayahnya

menjadi Tangguh bencana. Karena itu mengintegrasikan PRB dalam Perencanaan Daerah merupakan upaya sinergi antara kegiatan pembangunan dan penanggulangan bencana.

Perencanaan Penanggulangan Bencana dalam Perencanaan Pembangunan Daerah perlu dilakukan. Pengintegrasian Pengurangan Risiko Bencana (PRB) dalam Perencanaan dan Penganggaran Daerah dilakukan dalam seluruh proses atau siklus perencanaan dan penganggaran baik secara teknokratis, partisipatif maupun *to down – bottom up*. Hasil integrasi ini dapat dilihat melalui dokumen yang dihasilkan di setiap proses perencanaan dan penganggaran.

Integrasi perencanaan penanggulangan bencana dalam dokumen perencanaan daerah terdiri dari: Pengintegrasian PRB dalam

“ Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana sebagai Urusan wajib bisa dilihat pada UU 23/2014 tentang Pemerintah Daerah telah mengamanatkan kepada Pemerintah Daerah bahwa Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana adalah urusan wajib terkait pelayanan dasar.”

RPJMD; Pengintegrasian PRB dalam RENSTRA SKPD; dan Pengintegrasian PRB dalam RKPD.

Perencanaan Kesiapsiagaan Bencana (Disaster Preparedness Planning)

Risiko bencana adalah potensi kerugian yang ditimbulkan akibat bencana pada suatu kawasan dan kurun waktu tertentu yang dapat



“**Banyaknya jumlah orang yang meninggal dan kerusakan tidak hanya disebabkan oleh bencana, tetapi karena kerentanan dan lemahnya perencanaan kesiapsiagaan terhadap bencana.**”

berupa kematian, luka, sakit, jiwa terancam, hilangnya rasa aman, mengungsi, kerusakan atau kehilangan harta, dan gangguan kegiatan masyarakat. Kerentanan adalah suatu kondisi dari suatu komunitas atau masyarakat yang mengarah atau menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi ancaman bencana. Bahaya adalah keadaan atau fenomena alam yang dapat berpotensi menyebabkan korban jiwa atau kerusakan benda/ lingkungan.

Banyaknya jumlah orang yang meninggal dan kerusakan tidak hanya disebabkan oleh bencana, tetapi karena kerentanan dan lemahnya perencanaan kesiapsiagaan terhadap bencana. Respon yang efektif terhadap keadaan darurat bergantung pada kemampuan masyarakat dalam menentukan perencanaan fungsional yang tepat. Pengurangan resiko bencana ditentukan oleh kesadaran terhadap tanggungjawab dan perencanaan kesiapsiagaan serta rancangan manajemen sumberdaya yang baik.

$$\text{Resiko Bencana} = \frac{\text{Ancaman} \cdot \text{Kerentanan}}{\text{Kapasitas}}$$

- **Ancaman:** Gempa Bumi, Tsunami, Gunung Berapi, Banjir, Kebakaran Hutan, kekeringan, HIV, epidemic, Ebola, Polusi Udara, Kecelakaan Nuklir, Perang, Terorisme, dan Kemiskinan Absolut.

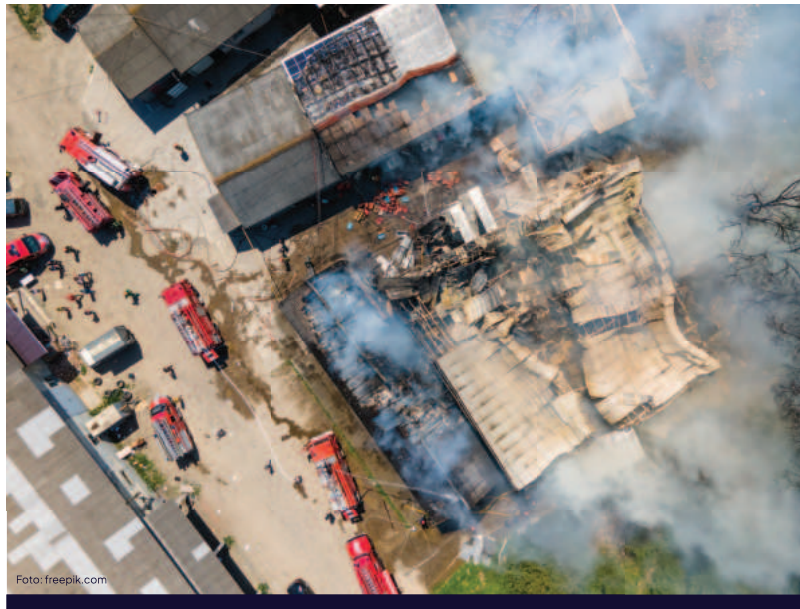


Foto: freepik.com

- **Kerentanan:** Kepadatan penduduk, Rasio jenis kelamin, Rasio kemiskinan, rasio orang cacat, rasio kelompok umur, lahan produktif, PDRB, jumlah bangunan, fasilitas umum, hutan lindung, hutan alam, hutan mangrove, semak belukar.
- **Kapasitas:** Regulasi, kelembagaan, sistem peringatan, Pendidikan pelatihan keterampilan, mitigasi, dan system kesiapsiagaan.

Kesiapsiagaan (Preparedness) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi bencana melalui pengorganisasian serta melalui Langkah yang tepat guna dan berdaya guna (UU No. 24/2007 pasal 45 poin 2), kegiatan: penyusunan dan uji coba rencana penanggulangan kedaruratan bencana; pengorganisasian, pemasangan, dan pengujian system peringatan dini; penyediaan dan penyiapan barang pasokan pemenuhan kebutuhan dasar; pengorganisasian, penyuluhan,

pelatihan, dan gladi tentang mekanisme tanggap darurat; penyiapan lokasi evakuasi; penyusunan data akurat, informasi, dan pemutakhiran prosedur tetap tanggap darurat bencana; dan penyediaan dan penyiapan bahan, barang, dan peralatan untuk pemenuhan pemulihan prasarana dan sarana.

Konsep dan Kajian Risiko Bencana (Risk Assesment, Data dn Analisis HVC)

Konsep Pengurangan Resiko Bencana (PRB) merupakan konsekuensi dari ketidakmampuan mengelola risiko atau disaster risk (R): R=Risk: risiko, probabilitas potensi bahaya, bencana; H=Hazard: potensi bahaya, ancaman; V=Vulnerability, kerentanan; C=Capacity, kapasitas.

$$R = H \times \frac{V}{C}$$

Pengurangan Risiko Bencana (PRB): upaya mengurangi R (ancaman), dengan memperkecil V (mengurangi kerentanan) dan memperbesar C (meningkatkan kapasitas).



Foto: freepik.com



Foto: freepik.com

Tahapan pelaksanaan analisis risiko bencana antara lain: Mengenali Bahaya/Ancaman; Mengenali Kerentanan dan Kapasitas; Menilai Risiko Bencana; dan Membuat Peta Risiko Bahaya/Bencana.

Kapasitas dalam konteks kebencanaan dibagi menjadi: kapasitas dalam Mengelola Bahaya/Ancaman, meliputi kapasitas dalam Pencegahan (bahaya) dan Pengurangan (risiko); kapasitas dalam mengelola kerentanan, meliputi kapasitas dalam kesiapsiagaan dan tanggap-darurat.

Penyusunan Peta Risiko bertujuan untuk menentukan, memahami, mendokumentasikan jenis dan sebaran ancaman, asset berisiko, bentuk-bentuk kerentanan dan kapasitas yang ada; menuangkan lokasi sumber ancaman, kerentanan dan kapasitas lingkungan secara visual melalui diskusi kelompok.

Pengecekan Lapangan dilakukan setelah peta risiko selesai di buat, perlu dilakukan pengecekan lapangan dengan berdasarkan peta risiko bencana. Tujuan pengecekan lapangan adalah melihat perubahan-perubahan yang mungkin terjadi yang belum tervisualisasikan di peta risiko bencana (memastikan tidak ada hal-hal penting yang terlewatkan).

Participatory Rural Appraisal (PRA) bertujuan untuk memastikan partisipasi aktif masyarakat dalam proses analisa risiko bencana, maka perlu dipilih suatu metode pengkajian tepat guna. Menggunakan beragam metoda visualisasi sehingga lebih menarik, mudah dipahami, tidak membosankan, santai dan informal. Mengumpulkan sejumlah warga desa (dengan memperhatikan prinsip keterwakilan semua golongan), survei lapangan dan mengunjungi rumah/keluarga.

Alat-alat PRA terdiri dari: Pemetaan; Transek; Sejarah Desa; Kalender Musim; Sketsa Kebun; Hubungan Kelembagaan; Aktifitas Keluarga; Peta Mobilitas; Kecenderungan dan Perubahan; dan Analisis Mata Pencarian.

Perencanaan Tata Ruang Berbasis Pengelolaan Bencana

Penggabungan antara tata ruang dan strategi pengurangan risiko bencana membutuhkan sinkronisasi terhadap rencana penataan ruang lainnya. Pada dasarnya konsep dalam upaya pengurangan risiko bencana memiliki langkah-langkah sebagai berikut (BAPPENAS 2010): Pemahaman dan pengkajian ancaman bencana; Pemahaman kerentanan bencana; Analisis kemungkinan dampak bencana (risiko bencana) berdasarkan kajian ancaman, kerentanan dan kapasitas bencana; Pemilihan Tindakan pengurangan risiko bencana; Penentuan mekanisme kesiapan dan penanggulangan dampak bencana; dan Alokasi tugas, kewenangan, dan sumber daya dalam pelaksanaan rencana pengurangan risiko bencana.

Beberapa dokumen perencanaan dalam menata ruang disuatu wilayah tidak hanya terpaku kepada RPJM, RTRW serta RDTR namun juga terdapat beberapa dokumen perencanaan yang menunjang pembangunan daerah seperti rencana sektoral dan rencana aksi pengurangan risiko bencana.

Hyogo Framework for Action (HFA Kerangka Aksi Hyogo) dan UNISDR tahun 2005, juga mengamanatkan peran tata ruang (*land use planning*) dalam pengurangan risiko bencana.

Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana mengamanatkan pengurangan risiko bencana sebagai bagian penting dalam Perencanaan Penanggulangan



Bencana. Berdasarkan peraturan penanggulangan bencana, tujuh afirmasi mendasar dalam penanggulangan bencana, yaitu (i) sebagai dasar dan payung hukum; (ii) berorientasi/paradigma pengurangan risiko bencana, (iii) mendukung pengarusutamaan pengurangan risiko Bencana termasuk pembiayaannya, (iv) mendorong otonomi lokal, (v) penetapan status dan tingkatan keadaan bencana; (vi) Lembaga penanggulangan bencana yang kuat; dan (vii) penjelasan terkait hak dan kewajiban masyarakat. (Direktorat Kawasan Khusus dan daerah Tertinggal, BAPPENAS 2015).

Perencanaan Tata Ruang Berbasis *Climate Change*, KLHS dan Pengaruh Bencana Pandemi Terhadap Tata Ruang

Climate Change / Perubahan Iklim adalah perubahan jangka panjang dalam iklim dan pola cuaca Bumi.

“**Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana mengamanatkan pengurangan risiko bencana sebagai bagian penting dalam Perencanaan Penanggulangan Bencana.**”

Butuh hampir satu abad penelitian dan data untuk meyakinkan Sebagian besar komunitas ilmiah bahwa aktivitas manusia dapat mengubah iklim seluruh wahana yang kita gunakan.

Kita mesti berubah bagaimana kita hidup, perlu ada langkah-langkah mitigasi untuk mengurangi emisi gas rumah kaca di sumbernya atau



meningkatkan penghapusan mereka dari atmosfer. Ini harus mencakup menggunakan energi terbarukan dan menanam lebih banyak pohon.

Kita harus menyesuaikan diri dengan perubahan iklim untuk mengurangi efek *negative* dari perubahan iklim atau mengeksploitasi yang positif. Langkah-langkah adaptasi dapat mencakup teknologi, perilaku, manajerial atau *policy*.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup harus menjadi pedoman dalam perencanaan wilayah. Amanat yang paling mendasar yang terkandung dalam undang-undang tersebut adalah bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib Menyusun Kajian Lingkungan Hidup Strategis

“ Kita harus menyesuaikan diri dengan perubahan iklim untuk mengurangi efek negative dari perubahan iklim atau mengeksploitasi yang positif.”

(KLHS) untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah proses untuk menelaah suatu dampak KRP (Kebijakan, Rencana dan/atau Program) terhadap lingkungan. Atau sebaliknya menelaah kondisi dan kecenderungan

lingkungan untuk kemudian menyarankan KRP. Kesemuanya ditujukan untuk mengintegrasikan pertimbangan lingkungan dan konsep pembangunan berkelanjutan ke dalam suatu kebijakan, rencana dan program dimana *output* KLHS adalah suatu dokumen telaah (*assessment document*) yang disertai dengan suatu saran untuk kebijakan, rencana atau program tergantung pada kedudukan dan sasaran penyelenggaraan KLHS.

Selain karena kewajiban legal, penyelenggaraan KLHS adalah untuk memastikan bahwa kepentingan-kepentingan LH dan sosial serta prinsip-prinsip Penanggulangan Bencana terinternalisasi kedalam rumusan RPJM Kabupaten/Kota.

Pedoman Bantuan Kemanusiaan Nasional dan International (Sphere Project)

SPHERE adalah Standar Minimum dalam Respons Kemanusiaan, memastikan kualitas dan akuntabilitas dalam tindakan tanggap. Tujuannya adalah untuk meningkatkan mutu Tindakan saat tanggap darurat dan mempertanggungjawabkan akuntabilitas.

Falsafah Sphere pada dua pemahaman dasar yaitu: mereka yang terkena bencana atau konflik mempunyai hak asasi untuk hidup bermartabat dan, oleh sebab itu berhak untuk mendapatkan bantuan; dan bahwa semua Langkah yang memungkinkan harus diambil untuk meringankan beban penderitaan manusia akibat bencana atau konflik.

Standar Inti Sphere adalah standar proses penting yang dimiliki oleh semua sektor. Sebagai titik acuan tunggal untuk pendekatan semua standar di dalam Sphere. Standar-standar Inti terdiri dari:

- Standar 1: Respons kemanusiaan berpusat pada masyarakat
- Standar 2: Koordinasi dan kerjasama
- Standar 3: Pengkajian
- Standar 4: Rancangan dan Respons
- Standar 5: Kinerja, transparansi dan pembelajaran
- Standar 6: Kinerja Pekerja Kemanusiaan

Setiap Standar Inti disusun sebagai: standar inti yang berbentuk kualitatif dan menentukan tingkat yang harus dicapai dalam aksi kemanusiaan; aksi kunci yang merupakan kegiatan-kegiatan dan masukan yang disarankan untuk membantu memenuhi standar; Indikator Kunci: 'sinyal' yang menunjukkan apakah suatu standar telah dicapai; dan Catatan Panduan yang termasuk hal khusus untuk dipertimbangkan Ketika



“Bantuan kemanusiaan dan standar-standar yang berlaku adalah ada batas minimal kebutuhan untuk hidup bagi korban/pengungsi yang bila tidak terpenuhi menimbulkan masalah Kesehatan.”

menerapkan standar minimum, aksi kunci dan indikator kunci dalam situasi yang berbeda.

Bantuan kemanusiaan dan standar-standar yang berlaku adalah ada batas minimal kebutuhan untuk hidup bagi korban/pengungsi yang bila tidak terpenuhi menimbulkan masalah Kesehatan. Dalam penanggulangan (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi) diperlukan standar sebagai acuan.

Pengkajian Kebutuhan Pascabencana (Jitupasna)

Pemulihan pascabencana menjadi bagian tidak terpisahkan dari penyelenggaraan penanggulangan bencana dan pembangunan nasional/daerah. Pemulihan pascabencana dilaksanakan dengan prinsip *build*

back better and safer berbasis pengurangan risiko bencana (*Sendai framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030*); Ruang lingkup pemulihan pascabencana meliputi manusia, akses dan aset, serta dilaksanakan melalui kegiatan rehabilitasi dan rekonstruksi.

Prinsip *Build Back Better & Safer* sebagai kerangka kebijakan & strategi. Kebijakan: pemulihan pascabencana dilaksanakan untuk memperbaiki dan membangun Kembali, sekaligus memastikan pencapaian target dan sasaran pembangunan yang direncanakan; pemulihan pascabencana sebagai upaya menyelaraskan proses pembangunan yang terinterupsi kejadian bencana. Strategi: membangun konstruksi yang aman dari bencana; memulihkan dan memperkuat konstruksi sosial ekonomi masyarakat; membangun kapasitas dan budaya kesiapsiagaan masyarakat dalam menghadapi bencana; dan mendukung proses pembangunan berkelanjutan.

Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana tidak lepas dari ketersediaan pendanaan yang

memadai layaknya pembangunan yang memerlukan *input* pendanaan untuk membiayai proses untuk mencapai tujuan yang ditergetkan. PP 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana mengamanatkan bahwa Pemerintah mempunyai kewajiban untuk menyediakan anggaran yang dialokasikan untuk anggaran kontijensi, dan siap pakai, dan anggaran untuk pemulihan pascabencana.

Pengkajian kebutuhan pascabencana (*jitupasna*) adalah suatu rangkaian kegiatan dari pengkajian dan penilaian akibat, analisis dampak dan perkiraan kebutuhan, yang menjadi dasar bagi penyusunan rencana rehabilitasi

dan rekonstruksi pascabencana (R3P) yang terdiri dari: Pengkajian akibat bencana (kerusakan, kerugian, kehilangan akses, gangguan fungsi, peningkatan resiko); Pengkajian Dampak Bencana (ekonomi&fiskal, sosial,budaya&politik, pembangunan manusia, kualitas lingkungan); Pengkajian kebutuhan pemulihan (perbaikan/pembangunan, penggantian, penyediaan bantuan, pemulihan proses/fungsi, pengurangan resiko); dan Penyusunan Rencana Rehabilitasi Rekonstruksi Pascabencana (R3P).

Penyusunan Renaksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi

Konsep dasar Rencana Aksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi

adalah Peraturan BNPB No. 6 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pascabencana adalah: Mewujudkan penyelenggaraan rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana yang diintegrasikan dengan perencanaan pembangunan nasional dan/atau daerah; Mewujudkan penyelenggaraan rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana yang dilakukan dengan tata Kelola pemerintahan yang baik; dan Mewujudkan penyelenggaraan rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana yang memberikan peluang dan kesempatan peran serta Pemerintah/pemerintah daerah masyarakat, dunia usaha, dan Lembaga internasional.





Foto: freepik.com



Tahapan penyusunan rencana Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pascabencana adalah: Setelah Bencana terjadi maka perlu dilakukan Pengkajian akibat bencana (kerusakan, kerugian, kehilangan akses, gangguan proses/fungsi, peningkatan resiko; Pengkajian dampak bencana (ekonomi & fiscal, sosial, budaya & politik, lingkungan); Pengkajian kebutuhan pemulihan (perbaikan/pembangunan, penggantian, penyediaan bantuan, pemulihan proses/fungsi, pengurangan resiko); selanjutnya Penyusunan Rencana Aksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi.

Penetapan akibat bencana dapat dibagi atas: Kerusakan (perubahan bentuk pada asset fisik dan infrastruktur); Kerugian (meningkatkan biaya atau hilangnya kesempatan memperoleh keuntungan ekonomi karena kerusakan asset; Gangguan Akses (hilang atau terganggunya akses individu, keluarga dan masyarakat terhadap pemenuhan kebutuhan; Gangguan fungsi (hilang atau terganggunya fungsi kemasyarakatan dan pemerintahan akibat suatu bencana; dan Meningkatnya Risiko (meningkatnya kerentanan atau menurunnya kapasitas individu, keluarga dan masyarakat).

Peraturan BNPB No. 6 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pascabencana menjelaskan Prinsip, kebijakan, dan strategi Rehabilitasi dan Rekonstruksi adalah: membangun partisipasi; mengedepankan koordinasi; melaksanakan tata Kelola pemerintahan yang baik; menjaga kesinambungan; melaksanakan pembangunan berdasarkan skala prioritas; membangun Kembali menjadi lebih baik dan lebih aman berbasis PRB; meningkatkan kapasitas dan kemandirian; dan kesetaraan gender, kelompok rentan, penyandang disabilitas dan keadilan.



Foto: freepik.com

Perencanaan *Incident Command System* (ICS)

Pengertian *Incident Command System* adalah konsep manajemen penanggulangan bencana yang terstandarisasi didesain khusus sedemikian rupa mengadopsi struktur organisasi yang terintegrasi, fleksibel dengan pendekatan manajemen sangat efektif, sehingga baik Lembaga maupun organisasi dapat mengenali dan menempati posisi yang tepat sesuai dengan fungsinya dalam manajemen tanggap darurat bencana tanpa batasan yuridiksi.

Tujuan *Incident Command System* adalah menjamin: keamanan penolong dan orang lain; pencapaian

tujuan di lapangan; dan penggunaan sumber daya yang efisien.

Sistem Komando Tanggap Darurat Bencana adalah suatu standar penanganan darurat bencana yang digunakan dengan mengintegrasikan pergerakan fasilitas, peralatan, personil, prosedur dan komunikasi dalam suatu struktur organisasi (Penjelasan Ps 47 PP No. 21 tahun 2008).

Komando Tanggap Darurat Bencana adalah Organisasi penanganan tanggap darurat Bencana yang dipimpin oleh seorang Komando dan dibantu oleh Staf Komando dan Staf Umum, memiliki struktur organisasi yang menganut satu

komando dengan mata rantai dan garis komando yang jelas dan memiliki satu kesatuan komando dalam mengkoordinasikan instansi/ Lembaga/organisasi terkait pengerahan sumber daya.

Pembiayaan untuk Pemulihan Pasca Bencana

Pendanaan untuk Bencana ada beberapa sumber, antara lain: Dana DIPA (APBN/APBD) untuk mendukung kegiatan rutin dan operasional Lembaga/departemen terutama untuk kegiatan pengukuran risiko bencana; DAK untuk Provinsi/Kab. Kota (diwujudkan dalam mata anggaran kebencanaan, disesuaikan dengan tingkat kerawanan dan kemampuan daerah); Dana

Contingency untuk penanganan kesiapsiagaan; Dana Siap Pakai (on call) untuk bantuan kemanusiaan (relief) pada saat terjadi bencana; Dana bantuan sosial yang berpola hibah; dan Dana yang bersumber dari masyarakat.

Membangun lebih baik dan lebih aman dengan: membangun konstruksi yang aman dari bencana; memulihkan dan memperkuat konstruksi sosial ekonomi masyarakat; membangun kapasitas dan budaya kesiapsiagaan masyarakat dalam menghadapi bencana; dan mendukung proses pembangunan berkelanjutan.

Konsep strategi penanggulangan bencana yang memadai antara lain: Integrasi kebijakan penanggulangan bencana dalam perencanaan adangan nasional dan daerah yang disertai dengan pendanaan APBN-APBD berbasis tugas dan fungsi adangan; Pengalokasian dana adangan penanggulangan bencana untuk dana kontijensi, dana siap pakai, serta dana hibah rehabilitasi dan rekonstruksi; Stimulan untuk peningkatan kapasitas keuangan daerah melalui transfer daerah dan DAK kebencanaan, guna mendorong peningkatan alokasi APBD; Pembiayaan transfer risiko, termasuk potensi pembiayaan asuransi kebencanaan yang preminya dialokasikan melalui APBN maupun DAK sesuai dengan proyeksi dampak bencana; Memperkuat regulasi pengelolaan anggaran untuk seluruh strategi pendanaan bidang penanggulangan bencana, sebagai pedoman pengelolaan anggaran.

Materi Pengkajian Cepat Kebutuhan Pasca Bencana (Rapid Assessment)

PP No. 21 Tahun 2008 menjelaskan bahwa Pengkajian secara cepat dan tepat sebagaimana dilakukan oleh tim kaji cepat berdasarkan penugasan dari Kepala BNPB atau Kepala BPBD sesuai kewenangan.



Pengkajian secara cepat dan tepat dilakukan melalui identifikasi terhadap: cakupan lokasi bencana; jumlah korban bencana; kerusakan prasarana dan sarana; gangguan terhadap fungsi pelayanan umum serta pemerintah; dan kemampuan sumber daya alam maupun buatan.

Rapid Assesment adalah *Assesment* yang dilakukan secara cepat, kurang dari 1 pekan setelah kejadian, sehingga dapat digunakan untuk mengambil keputusan segera. Kaji Cepat meliputi: penilaian kebutuhan /*needs assessment*; penilaian kerusakan dan kerugian (*damage and loses assessment*).

Tujuan dalam pelaksanaan kaji cepat bencana diantaranya (Rizal 2013) adalah: Menilai kedaruratan yang terjadi pada bencana tersebut; Menggambarkan jenis dan besarnya masalah didalam bencana; Identifikasi kemungkinan yang akan dihadapi akibat keadaan darurat bencana tersebut; Menilai kemampuan dalam merespons dan kebutuhan untuk penanganan; dan Menentukan prioritas Tindakan yang perlu dilakukan untuk penanganan.

Kaji cepat dilaksanakan oleh Tim Reaksi Cepat (TRC). Tim Reaksi cepat adalah suatu Tim yang dibentuk oleh Kepala BNPB. Anggota TRC terdiri dari instansi/Lembaga teknis/non teknis terkait yang bertugas melaksanakan kegiatan kaji cepat bencana dan dampak bencana pada saat tanggap darurat.

Prosedur Cepat dan Tepat melakukan penilaian kerusakan dan kerugian dengan Tahapan *Assesment* sebagai berikut: Membuat data dasar (*baseline*) untuk *assessment*; Menilai keadaan pasca bencana; Menaksir kerusakan dan kerugian secara sektoral; Menaksir total nilai kerusakan dan kerugian; Menilai dampak makro ekonomi dari kerusakan dan kerugian; dan Menilai dampak terhadap pendapatan individu/rumah tangga.

Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Bencana

Kegiatan pemantauan (monitoring) merupakan kegiatan penilaian sistematis dan terus menerus atas kemajuan sebuah program/kegiatan dari waktu ke waktu, dan untuk terus mengukur kemajuan terhadap tujuan program dan memeriksa relevansi program, serta melibatkan pengumpulan data dan analisis informasi.



Tujuan pemantauan dalam manajemen bencana adalah sebagai berikut: Pra-Bencana/ Kesiapsiagaan (memastikan bahwa masyarakat siap menghadapi bencana yang akan terjadi); Tanggap darurat (memastikan seminimal mungkin dampak negatif bencana melalui penyelamatan dan evakuasi korban, harta benda, pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, penyelamatan dan pemulihan prasarana dan sarana); dan Rehabilitasi (memastikan perbaikan dan pemulihan semua aspek pelayanan publik atau masyarakat sampai tingkat yang memadai, normalisasi semua aspek pemerintahan dan kehidupan masyarakat; Rekonstruksi (memastikan pembangunan Kembali semua prasarana dan sarana, kelembagaan pada wilayah pasca bencana baik pemerintah

maupun masyarakat, pemulihan perekonomian, kehidupan sosial, penegakan hukum dan ketertiban, dan baiknya peran masyarakat di wilayah pasca bencana; Pencegahan & mitigasi (memastikan pengarusutamaan bencana dalam proses pembangunan).

Evaluasi adalah suatu proses analisis terstruktur dalam menilai keberhasilan suatu program atau kegiatan dalam memenuhi tujuan dan mendapatkan pembelajaran sebagai masukan bagi perbaikan program atau kegiatan dalam memenuhi tujuan dan mendapatkan pembelajaran sebagai masukan bagi perbaikan program atau kegiatan yang akan datang.

Lima kriteria evaluasi adalah: Relevansi (apakah tujuan program/ kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas penerima manfaat dan pemerintah); Efektifitas (sejauh mana

tujuan dapat dicapai dari *output* program/kegiatan; Efisiensi (sejauh mana *input* personal, material dan finansial dapat dikonversi menjadi *output* program/kegiatan; Dampak (dampak positif atau negatif akibat adanya program/kegiatan; dan Keberlanjutan/*sustainability* (bagaimana benefit dapat terus berlangsung setelah program/ kegiatan selesai dilaksanakan).

Saran dan Tindak Lanjut

Ada beberapa saran untuk ditindaklanjuti yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan penanggulangan bencana harus diintegrasikan dengan proses pembangunan.
2. Fokus bukan hanya terhadap mitigasi bencana tapi juga pendidikan, pangan, tenaga kerja, perumahan dan kebutuhan dasar lainnya.
3. Sinkron terhadap kondisi sosial, budaya serta ekonomi setempat.
4. Mempelajari tata guna lahan untuk melindungi masyarakat yang tinggal di daerah yang rentan bencana dan kerugian, baik secara sosial, ekonomi, maupun implikasi politik.
5. Mudah dimengerti dan diikuti masyarakat.
6. RPJMD yang disusun oleh Pemerintah Daerah perlu memperhatikan karakteristik ancaman dan risiko di masing-masing wilayah, sehingga strategi pembangunan mengutamakan upaya pengurangan risiko bencana berbasis kondisi daerah.
7. Pentingnya Menyusun Rencana Penanggulangan Bencana Daerah, Rencana Kontijensi, Kajian Risiko Bencana dan Rencana Detail Tata Ruang Daerah yang berbasis risiko bencana.

HARMONISASI REGULASI
MANAJEMEN ASN PERENCANA
DI INDONESIA:

REVISI PERATURAN MENTERI PANRB NO. 4 TAHUN 2020 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL PERENCANA

Bernadette Christi Paramitha S.



Foto: freepik.com

Tahun 2023 menandai awal dari restrukturisasi tata kelola Jabatan Fungsional di Indonesia. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional mencakup berbagai ketentuan dan kebijakan untuk seluruh Jabatan Fungsional. Pada saat yang sama, Tahun 2023 menjadi perintis penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), sebuah landasan hukum baru yang mengatur ASN (PNS dan PPPK). Kehadiran kedua regulasi ini menyebabkan beberapa peraturan yang sebelumnya mengatur Jabatan Fungsional secara khusus menjadi tidak relevan. Karena itu, penyesuaian peraturan turunan dari regulasi baru tersebut menjadi penting, termasuk Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana.

Pendahuluan

Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2020 merupakan landasan bagi pejabat fungsional perencana dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Namun, relevansi peraturan ini memudar seiring dengan kehadiran peraturan baru tentang Jabatan Fungsional pada tahun 2023 yang mencabut sejumlah peraturan sebelumnya, termasuk Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 tahun 2023. Meskipun beberapa pasal masih relevan, sebagian besar perlu disesuaikan agar sejalan dengan regulasi terbaru tentang jabatan fungsional.

Pada bulan Oktober 2023, Presiden Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang mengatur profesi kinerja ASN, termasuk PNS dan PPPK. Meskipun UU ini tidak secara spesifik mengatur jabatan fungsional, beberapa ketentuannya relevan dan perlu diintegrasikan dalam peraturan tentang jabatan fungsional tertentu.

Permasalahan

Ditinjau dari hierarki peraturan perundang-undangan sesuai UU Nomor 12 Tahun 2011, Undang-Undang menduduki posisi di atas

Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Daerah. Meskipun dalam UU tersebut tidak dijelaskan posisi Peraturan Menteri, namun diakui bahwa Peraturan Menteri memiliki kekuatan hukum selama sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Oleh karena itu, substansi dalam Peraturan Menteri tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang. Namun, penerbitan Peraturan Menteri tentang Jabatan Fungsional sebelum UU tentang ASN menimbulkan potensi pertentangan kebijakan antara kedua regulasi tersebut.



Foto: freepik.com

Pembahasan

UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN memperluas kewenangan jabatan tertentu tidak hanya untuk PNS, tetapi juga untuk PPPK. Hal ini menyebabkan ketidakselarasan antara Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dan UU ASN. Peraturan ini belum memasukkan PPPK sebagai pelaku jabatan fungsional, meskipun dalam proses rekrutmen PPPK di akhir tahun 2023, sebagian besar formasi yang dibuka adalah jabatan fungsional. Kekosongan hukum ini

menyebabkan ketidakjelasan posisi PPPK dalam jabatan fungsional.

Selain itu, keterbatasan jumlah formasi jabatan fungsional juga menjadi dampak dari ketidakselarasan antara regulasi tersebut. Banyak instansi pemerintah memiliki formasi jabatan fungsional perencana yang sudah ditetapkan sebelum penerbitan Peraturan Menteri PANRB tentang jabatan fungsional, namun belum direvisi untuk memperhitungkan kebutuhan PPPK. Proses revisi ini dilakukan oleh Pusat Pembinaan dan

Pengembangan Pengawasan dan Evaluasi Pegawai ASN dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Pusbindiklatren) sejak akhir tahun 2023 dengan target penyelesaian pada tahun 2024.

Dengan proses revisi ini, diharapkan harmonisasi antara UU ASN dan Peraturan Menteri tentang Jabatan Fungsional dapat tercapai, memberikan panduan yang jelas bagi PNS dan PPPK perencana yang telah diterima sejak tahun 2023 dan 2024.

Bappenas

Working Papers



Call for Papers

Publikasi : Maret, Juli dan November

Bappenas Working Papers (BWP) adalah publikasi yang diterbitkan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas yang didukung oleh Perkumpulan Perencana Pembangunan Indonesia (PPPI) sebagai salah satu sarana pendukung fungsi Bappenas sebagai think tank pemerintah. Publikasi ini diharapkan menjadi jembatan antara ilmu pengetahuan dan kebijakan (bridging knowledge to policy), serta sebagai sarana pengembangan pemikiran dalam bidang perencanaan pembangunan yang melibatkan akademisi, praktisi, dan aparatur negara.

Beberapa bidang yang menjadi topik di BWP adalah sebagai berikut:

Kebijakan Makroekonomi, Otonomi Daerah dan Pengembangan Wilayah, Sarana dan prasarana, Sumber Daya Alam dan Lingkungan, Pembangunan Manusia, Pembangunan Hukum, Politik, Administrasi Publik, Pertahanan, dan Keamanan, Kebijakan untuk Isu-isu Pembangunan Strategis

Proses



Submission by Author



Assessed by Editor



Peer Review Process



Production



Published

Informasi

Tertarik untuk mengirimkan artikel ke jurnal ini? Kami menyarankan anda untuk meninjau halaman Tentang Jurnal ini untuk mengetahui ketentuan, serta pedoman penulis. Penulis harus melakukan registrasi akun terlebih dahulu sebelum dapat mengirimkan hasil tulisannya

Periode publish

Bappenas Working Papers melakukan publis tiga kali setiap tahun, yaitu di bulan Maret, Juli dan November

Index :



PKP|INDEX



Register dan login sebagai author : www.workingpapers.bappenas.go.id



Kementerian PPN/
Bappenas



PPPI

REKAPITULASI TANYA JAWAB KLINIK ASN PERENCANA

Foto: freepik.com

Bulan Desember 2023

1. Sekretariat DPRD Kab. Banyuwangi
Topik: Perpindahan Jabatan
Pertanyaan

Sudah dua tahun saya melaksanakan tugas perencanaan dengan 1 tahun SK Plt. Kasubbag Perencanaan dan 1 tahun lainnya tanpa SK. Saat ini saya memiliki pangkat III/C dan penyusun laporan keuangan.

Jawaban

Saudara dapat menjadi Pejabat Fungsional Perencana melalui jalur perpindahan jabatan. Salah satu persyaratannya yaitu surat usulan dari unit kerja bidang kepegawaian dan surat pernyataan pengalaman di bidang perencanaan minimal dua tahun.

Pertanyaan

Kapan jadwal uji kompetensi Jabatan Fungsional Perencana? Apakah saya bisa mengikuti ujian tersebut? Karena jabatan saya penyusun laporan keuangan.

Jawaban

Saudara dapat mengikuti uji kompetensi Jabatan Fungsional Perencana jalur perpindahan jabatan. Rincian persyaratan terdapat pada surat penawaran pendaftaran uji kompetensi Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2024.

2. Puslatbang PKASN, Lembaga Administrasi Negara
Topik: Penetapan Angka Kredit
Pertanyaan

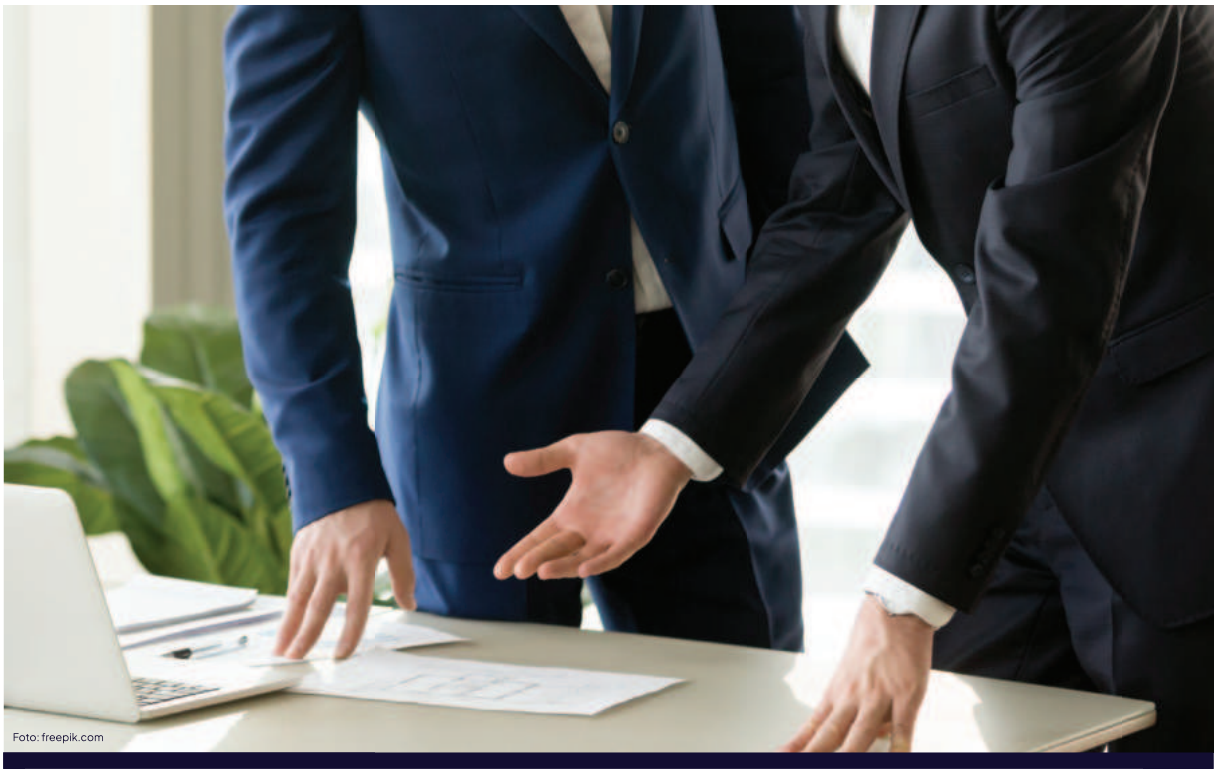
Saya merupakan calon perencana ahli pertama yang baru lulus uji kompetensi Jabatan Fungsional Perencana gelombang IV Tahun 2023. Bagaimana Penghitungan dan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Perencana Ahli Pertama berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional?

Jawaban

Penghitungan untuk Penetapan Angka Kredit dapat dilihat pada Lampiran I Peraturan Badan Kepegawaian Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat, dan Jenjang Jabatan Fungsional. Ringkasnya, Penghitungan Angka Kredit bagi perpindahan jabatan diberikan berdasarkan predikat kinerja selama masa kepangkatan dan angka kredit dasar. Selanjutnya, Penetapan Angka Kredit (PAK) diterbitkan oleh instansi asal peserta dan Pusbindiklatren menerbitkan sertifikat pernyataan bahwa Saudara kompeten untuk diangkat sebagai Jabatan Fungsional Perencana Ahli Pertama.

Pertanyaan

Bagaimana bentuk format Penetapan Angka Kredit yang digunakan sekarang?



“Pejabat Fungsional Perencana dapat diangkat kembali dalam Jabatan Fungsional Perencana apabila telah selesai menjalani tugas belajar.”

Jawaban

Format Penetapan Angka Kredit mengikuti Lampiran II Peraturan Badan Kepegawaian Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat, dan Jenjang Jabatan Fungsional atau melalui aplikasi e-kinerja.

3. Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi

Topik: Tugas Belajar Pertanyaan

Jabatan saya saat ini adalah JFP Ahli Muda dengan angka kredit 25 per tahun 2023 dengan masa kerja 8 tahun dan baru saja naik pangkat ke 3/C. Saya berencana melaksanakan studi doktoral di bidang perencanaan pada tahun 2024 selama 4 tahun hingga 2028 (tugas belajar). Oleh karena itu, saya akan diberhentikan sementara sebagai JF Perencana. Apakah SKP saya selama menjadi fungsional umum ketika tugas belajar dapat dikonversi menjadi AK? atau apakah studi doktoral saya dapat dikonversi menjadi AK?

Jawaban

Pejabat Fungsional Perencana yang menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan akan diberhentikan dari jabatannya. Sebaliknya, Pejabat Fungsional Perencana dapat diangkat kembali dalam Jabatan Fungsional Perencana apabila telah selesai menjalani tugas belajar. Selanjutnya, Pejabat Fungsional Perencana yang memiliki ijazah

Pendidikan mendapatkan angka kredit tambahan sebesar 25% dari kebutuhan kenaikan pangkat.

4. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat

Topik: Perpanjangan Sertifikat Pelatihan Fungsional Perencana jenjang Ahli Pertama Pertanyaan

Sebelumnya saya sudah pernah mengikuti dan lulus pelatihan Jabatan Fungsional Perencana jenjang Ahli Pertama pada Tahun 2016 dengan pangkat penata muda tingkat I golongan III/b, karena beberapa hal saya sampai saat ini belum dilantik menjadi Fungsional Perencana oleh pemerintah kabupaten tempat saya dulu bekerja.

Pada tahun 2023 saya mutasi ke Pemerintah Provinsi dan ditempatkan di Bagian Perencanaan di Dinas ESDM Provinsi Jawa Barat dan saat ini sudah pangkat penata tingkat I golongan III/d jabatan analis peta wilayah.

Pertanyaan saya apakah dapat diusulkan kembali untuk dilantik menjadi Pejabat Fungsional Perencana? Mengingat saya telah bekerja di unit kerja perencana selama 12 Tahun (Bappeda Kabupaten) dan saat ini bekerja di Dinas ESDM Provinsi Jawa Barat (Perencanaan - Sekretariat Dinas).

Jawaban

Berdasarkan Surat Edaran Sekretaris Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Sekretaris Utama Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional

Perencana bahwa sertifikat kompeten berlaku selama 2 (dua) tahun setelah dikeluarkannya sertifikat dan dapat diperbaharui setelahnya sebanyak 1 (satu) kali kesempatan.

Dalam hal pembaharuan sertifikat kompeten, Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan surat permohonan pembaharuan Sertifikat Kompeten atas nama pemegang Sertifikat Kompeten kepada Pusbindiklatren-Bappenas secara offline maupun online.

Oleh karena itu, silakan saudara melakukan pembaharuan sertifikat kompeten agar dapat diangkat ke dalam Jabatan Fungsional Perencana jenjang Ahli Pertama.

Akan tetapi, mengingat pangkat dan golongan saat ini sudah berbeda yaitu menjadi penata tingkat I golongan III/d, maka Saudara dapat mengikuti uji kompetensi jenjang muda sesuai persyaratan pada surat penawaran Tahun 2024.

5. DPMPSTP Kabupaten Cianjur, Jawa Barat

Topik: Penyetaraan Pertanyaan

Pada Tahun 2021 saya mengalami penyetaraan ke dalam Jabatan Fungsional Perencana jenjang ahli muda dengan pangkat penata golongan III/c. Angka kredit yang diperoleh adalah 0. Namun, sampai saat ini saya masih bingung untuk mengumpulkan angka kredit tersebut. Apabila kenaikan pangkat reguler maka seharusnya tahun 2025 saya sudah di golongan 3/d, mohon petunjuk selanjutnya.



Foto: freepik.com

Jawaban

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional, bahwa angka kredit yang diperoleh adalah 0 untuk pangkat penata golongan III/c dengan pengalaman sebagai Pengawas Eselon IV kurang dari 1 tahun dan disetarakan ke jenjang ahli muda.

Untuk kenaikan pangkat ke penata tingkat I golongan III/d membutuhkan angka kredit sebesar 100, dengan angka kredit tahunan minimal 25 dan maksimal 37,5. Untuk Tahun 2023 perolehan angka kredit berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan oleh atasan langsung.

Pertanyaan

Apakah diperlukan uji kompetensi untuk kenaikan pangkat?

Jawaban

Tidak perlu mengikuti uji kompetensi untuk kenaikan pangkat.

Bulan Januari 2024**6. Bappedalitbang Pemerintah Kota Lubuk Linggau****Topik: Uji Kompetensi****Pertanyaan**

Saya merupakan Pejabat Fungsional Perencana Ahli Pertama yang diangkat melalui pengangkatan pertama dengan pangkat penata muda tingkat I golongan III/b pada tahun 2021 dan memperoleh angka kredit dasar sebesar 50.

Berapa jumlah angka kredit yang dibutuhkan untuk mengikuti uji kompetensi jenjang ahli muda?

Jawaban

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, Pasal 30 ayat (1) bahwa untuk mengikuti uji kompetensi,

Pejabat Fungsional harus telah memenuhi angka kredit kumulatif kenaikan jenjang jabatan. Dalam hal demikian jumlah angka kredit yang dibutuhkan untuk mengikuti uji kompetensi Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda adalah sebesar 100 angka kredit.

7. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Pemerintah Provinsi Riau Topik: Uji Kompetensi**Pertanyaan**

Jabatan saya saat ini adalah penyusun program anggaran dan pelaporan dengan pangkat penata tingkat I golongan III/d. Pengalaman di bidang perencanaan selama dua tahun terhitung pada bulan November

2021 di dua instansi yang berbeda yakni sebagai analis perencana di Dinas Sosial dan sebagai penyusun program anggaran dan pelaporan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Apakah saya dapat mengikuti uji kompetensi Jabatan Fungsional Perencana pada Tahun 2024?

Jawaban

Pada surat Kepala Pusbindiklatren perihal Perubahan (Revisi) Pendaftaran Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2024 tanggal 7 Maret 2024 bahwa perpindahan horizontal dari jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional kategori keahlian selain jenjang ahli pertama dapat dipertimbangkan bagi PNS yang memiliki pangkat/ golongan ruang lebih tinggi dari jenjang ahli pertama dengan salah satu ketentuan yaitu memenuhi kesesuaian kualifikasi kompetensi persyaratan jabatan yang akan diduduki dibuktikan dengan surat pengalaman (riwayat) jabatan pernah menjabat sebagai eselon 4 untuk ke jenjang Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda atau Eselon 3 untuk ke jenjang Jabatan Fungsional Perencana Ahli Madya yang dibuktikan dengan SK Jabatan.

Maka dari itu, Saudara dapat mengetahui jenjang uji kompetensi yang dituju berdasarkan kualifikasi yang dimiliki.

Bulan Februari 2024

**8. Rajamuddin Marzuki,
Bappelitbangda Kab.
Kepulauan Selayar
Topik: Angka Kredit
Pertanyaan**

Saya adalah Fungsional Perencana Ahli Madya dari perpindahan jabatan dengan TMT 1 Januari 2022, pangkat pembina golongan IV/a TMT 1 April 2020 dan telah bekerja di Bappeda kurang lebih 11 tahun. Saya mengikuti Uji Kompetensi pada Tahun 2021, dengan perolehan angka kredit sebesar 0. Angka Kredit tersebut menjadi dasar oleh BKPSDM untuk menetapkan angka kredit saya sebesar 0.

Akan tetapi, seorang teman yang mengikuti uji kompetensi pada Tahun 2022 diangkat sebagai Fungsional Perencana Ahli Madya memperoleh angka kredit pengalaman sebesar 75.

Pertanyaan saya apakah Penetapan Angka Kredit saya sudah benar atau bisa ditinjau kembali untuk mendapatkan angka kredit pengalaman?

Jawaban

Angka kredit yang diberikan pada Tahun 2021 mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Perencana. Pada peraturan tersebut angka kredit yang diperoleh adalah angka kredit dasar yaitu sebesar 0 untuk pangkat pembina golongan IV/a.

Selanjutnya, untuk perolehan angka kredit pada Tahun 2022 mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional. Angka kredit yang diperoleh berdasarkan peraturan tersebut adalah angka kredit dasar ditambah dengan angka kredit pengalaman.

Berdasarkan hal tersebut, jumlah angka kredit sebagaimana pernyataan Saudara untuk uji kompetensi Tahun 2021 dan Tahun 2022 sudah sesuai.

Pertanyaan

Apakah Fungsional Perencana yang lulus uji kompetensi pada tahun 2021 dapat diberikan sertifikat kelulusan? karena sertifikat uji kompetensi menjadi salah satu dokumen yang harus dilampirkan dalam persyaratan kenaikan pangkat.

Jawaban

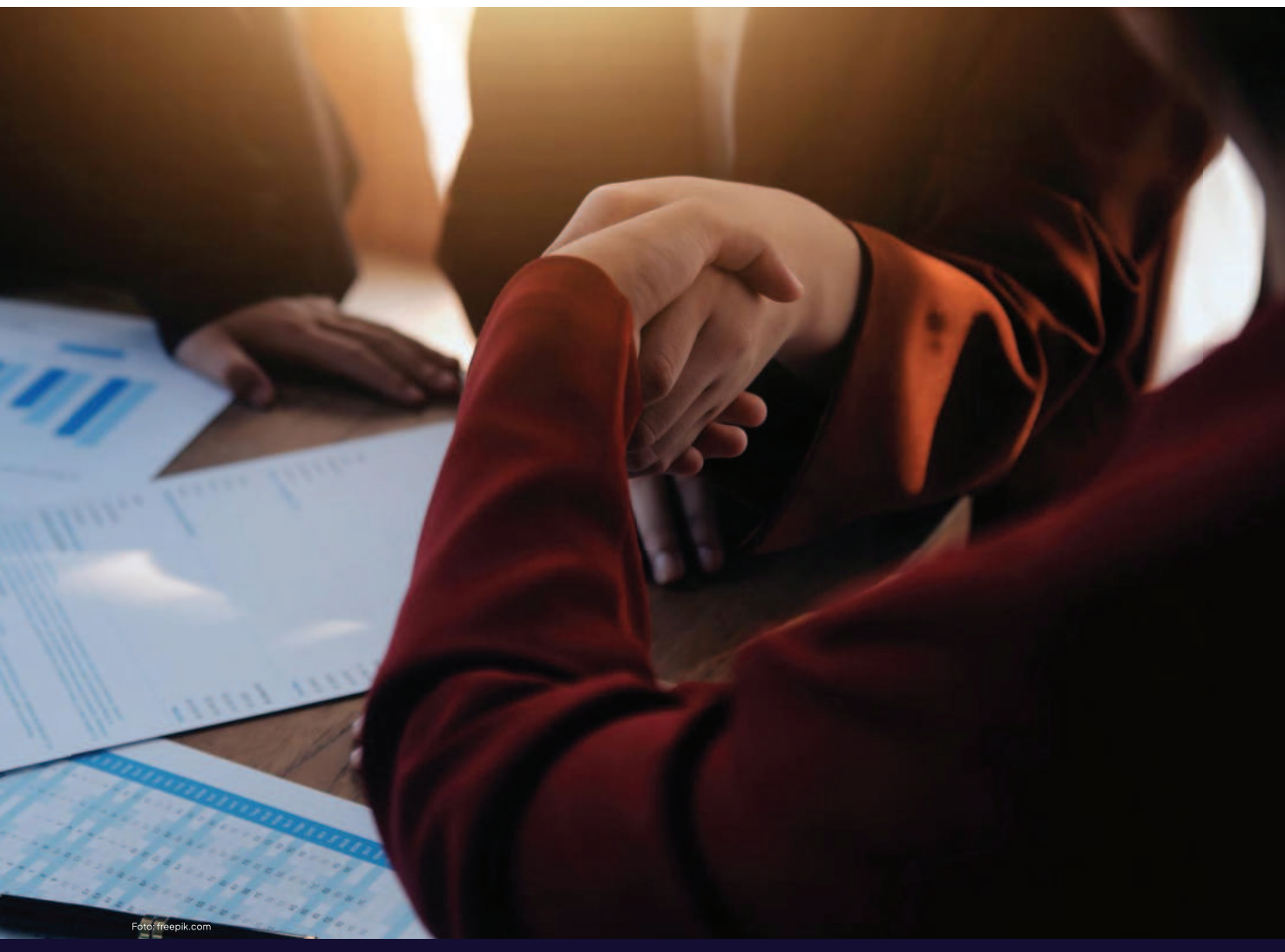
Jika membutuhkan sertifikat kelulusan uji kompetensi dapat bersurat ke Kepala Pusbindiklatren untuk permohonan penerbitan sertifikat tersebut.

**9. Kementerian Dalam Negeri
Topik: Uji Kompetensi
Pertanyaan**

Saya Jabatan Pelaksana dengan pangkat penata muda tingkat I golongan III/b ingin mendaftar uji kompetensi JFP jenjang pertama. Namun, saya akan naik pangkat secara reguler ke penata golongan III/c pada Oktober 2024. Apakah lebih baik saya menunggu naik pangkat terlebih dahulu baru mendaftar ujikom perencana? Jika saya mendaftar sekarang dengan memilih jenjang ahli pertama, apakah saya tetap bisa naik pangkat secara reguler di Oktober nanti?

Jawaban

Berdasarkan surat Kepala Pusbindiklatren perihal Perubahan (Revisi) Pendaftaran Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Perencana Tahun 2024 tanggal 7 Maret 2024 bahwa perpindahan horizontal dari jabatan pelaksana ke dalam jabatan fungsional kategori keahlian selain jenjang ahli pertama dapat dipertimbangkan bagi PNS yang memiliki pangkat/ golongan ruang lebih tinggi dari jenjang ahli pertama dengan salah satu ketentuan yaitu memenuhi kesesuaian kualifikasi kompetensi persyaratan jabatan yang akan diduduki dibuktikan dengan surat pengalaman (riwayat) jabatan pernah menjabat sebagai eselon 4 untuk ke jenjang Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda atau Eselon 3 untuk ke jenjang Jabatan Fungsional Perencana Ahli Madya yang dibuktikan dengan SK Jabatan.



Berdasarkan hal tersebut, saudara dapat menyesuaikan pendaftaran uji kompetensi ke jenjang jabatan yang sesuai dengan pangkat/golongan dan kualifikasi yang dimiliki.

Pejabat Fungsional Perencana tidak dapat naik pangkat secara reguler, melainkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki.

Jika Ibu mendaftar sekarang dan lulus ujikom JFP tingkat pertama, Ibu diberikan AK Dasar

sebesar 50 dan AK pengalaman berdasarkan konversi predikat kinerja. Golongan III/C dapat diperoleh ketika Ibu memiliki AK kumulatif sebanyak 100. Kalau Ibu mendaftar ujikom setelah naik pangkat ke III/C, maka Ibu baru dapat mendaftar ujikom pada Maret 2025. Kemudian pada April 2025 diangkat menjadi Perencana Ahli Pertama dan diberikan AK Dasar sebanyak 100. Sehingga pada April 2026, Ibu bisa mendaftar ujikom tingkat muda.

(Penulis: Roseiga Retno Anggarani/
Staf Pokja PPJFP Pusbindiklatren)

“Pejabat Fungsional Perencana tidak dapat naik pangkat secara reguler, melainkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki.”



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusbindiklatren

***Anda memiliki
masalah/pertanyaan seputar
Jabatan Fungsional Perencana
atau Program Diklat Pusbindiklatren
Kementerian PPN/Bappenas?***

Konsultasikan secara daring dengan
Tim Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas melalui

**KLINIK ASN
PERENCANA**

setiap Jumat Terakhir
Tiap Bulan Pukul 14.00-16.00
via



Info lengkap & Pendaftaran:



bit.ly/klinik-asn-perencana



PENGALIHAN TENAGA NON-ASN MENJADI PPPK, APAKAH SOLUSI? ATAU MENJADI BOM WAKTU?

Andika Yuli Novianto S.Ak

Ahli Pertama Perencana Dinas Perikanan Kabupaten Belitung Timur



Foto: freepik.com

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil menjadi pekerjaan idaman setiap orang, bahkan kalau menurut generasi milenial dulu sering dianggap “Seorang PNS adalah Menantu Idaman”, sehingga orang berbondong-bondong ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil, namun saat ini munculah menantu idaman yang baru yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK.

Sesuai Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang terbaru nomor 20 tahun 2023, disebutkan bahwa yang termasuk sebagai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi alternatif untuk orang yang ingin bekerja di lingkungan Pemerintahan. Namun kenyataannya menjadi seorang PPPK tidak mudah, karena pada dasarnya pemerintah merekrut PPPK adalah mencari pegawai yang siap kerja

dan telah memiliki pengalaman pekerjaan, bahkan ada formasi yang mengharuskan memiliki sertifikat pendukung, contohnya jabatan Pengelola Pengadaan Barang/ Jasa yang harus memiliki sertifikat Pengadaan Barang Jasa Level-1, oleh karena itu untuk *fresh graduate* otomatis tidak bisa mendaftar.

PPPK ini menjadi ramai setelah adanya Surat Menteri PANRB Nomor B/185/M. SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pada tahap perencanaan, rencana kebutuhan organisasi akan disusun oleh masing-masing instansi pemerintah yang menghasilkan rincian kebutuhan, baik dari segi jumlah maupun jenis jabatan. Kebutuhan organisasi ini sepenuhnya mengacu pada prioritas kebutuhan berdasarkan rencana strategis instansi pemerintah dan dinamika lingkungan yang berkembang.

“ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi alternatif untuk orang yang ingin bekerja di lingkungan Pemerintahan. ”

Namun jika melihat fenomena yang terjadi, jelas perencanaan kebutuhan ASN seringkali tidak berjalan dalam koridor. Maraknya perekrutan tenaga honorer di luar ketentuan yang berlaku seolah menjadi pertanda, jika jalan pintas mengisi kekosongan peta jabatan cenderung dilakukan secara spontan ketimbang memperhatikan perencanaan yang solid. Tidak hanya dalam konteks perencanaan, anomali berikutnya juga kerap terjadi dalam proses pengadaan pegawai pemerintah. Alih-alih melakukan pengadaan melalui rekrutmen dan seleksi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi, namun kenyataannya keputusan mengangkat tenaga



Foto: freepik.com

“ Dengan adanya kebijakan Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 bahwa pemerintah mengamanatkan tenaga honorer harus dihapuskan sampai tenggat waktu maksimal 31 Desember 2024.”

honorer selalu menjadi pilihan utama. Belum lagi mayoritas perekrutan masih jauh dari keterbukaan yang mempertemukan potensi dan kompetensi. Dampaknya, tak sedikit ruang dalam birokrasi hanya diisi oleh para pencari kerja semata berkapasitas medioker. Keputusan instansi mengangkat tenaga honorer dalam jumlah banyak di luar pertimbangan kebutuhan, bukanlah tanpa akibat.

Upaya gencar pemerintah dalam melakukan penataan SDM aparatur bisa saja terhambat bila inkonsistensi kebijakan terus terjadi. Bahkan bertahun-tahun dampak dari inkonsistensi ini semakin memunculkan benang kusut antara jumlah tenaga honorer yang berlipat ganda dan keinginan untuk menghadirkan aparatur pemerintah berkualitas. Keduanya menjadi kontradiksi, sebab perekrutan tenaga honorer tidak memiliki dasar aturan dan prosedur yang jelas dalam ihwal pengadaanya saat ini dan begitupun soal status keberadaanya. Puncaknya, di saat jumlah tenaga honorer semakin banyak, aspirasi untuk diangkat menjadi ASN secara langsung semakin tinggi.

Deskripsi Permasalahan

Dengan adanya kebijakan Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 bahwa pemerintah mengamanatkan tenaga honorer harus dihapuskan

sampai tenggat waktu maksimal 31 Desember 2024. Hal ini pemerintah melakukan cara penataan tenaga honorer dengan mengalihkan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai surat Menteri PANRB nomor B/3540/M. SM.01.00/2023 tanggal 21 Desember 2023 yang menyebutkan didalam suratnya bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pemerintah segera mengusulkan kebutuhan ASN dengan wajib memprioritaskan penataan non ASN dengan cara Instansi mengusulkan formasi PPPK khusus bagi pelamar non-ASN.

Dari sudut pandang penulis, kebijakan ini bisa menjadi bom waktu yang nantinya akan menimbulkan permasalahan baru dikemudian hari. Sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Pasal 146 Pemerintah Daerah Wajib



“ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi alternatif untuk orang yang ingin bekerja di lingkungan Pemerintahan.”

mengalokasikan anggaran Pegawai 30% (tiga puluh persen) dari total belanja APBD. Apabila dalam hal ini Pemerintah Daerah telah melebihi 30% (tiga puluh persen), Daerah harus menyesuaikan porsi belanja pegawai paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak Undang-Undang diundangkan, artinya Pemerintah Daerah Khususnya wajib mengalokasikan maksimal 30 % pada 5 Januari tahun 2027.

Pembahasan dan Analisis

Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sudah dimulai dari tahun 2019 yang dulu hanya terbatas untuk Penyuluh Pertanian dan sebagian Guru dan belum terbuka untuk umum, pada penerimaan kloter kedua yaitu tahun 2021 diadakanlah seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang terdiri dari PPPK Guru dan PPPK Non Guru (gabungan antara Tenaga Teknis dan Tenaga Kesehatan). Untuk penerimaan seleksi tahun 2021 ini terbuka untuk umum, artinya semua orang boleh mendaftar baik dari Tenaga Non-ASN maupun dari Swasta (diluar pemerintah) yang penting telah memiliki pengalaman bekerja yang relevan minimal 3 (tiga) tahun pada saat itu. Kemudian pada kloter

ketiga tahun 2022 seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mengalami perubahan kebijakan yaitu seleksi dipisah menjadi 3 (tiga) kelompok:

1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tenaga Guru
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tenaga Kesehatan
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tenaga Teknis

Selain kebijakan mengenai pengelompokkan, untuk syaratnyapun dibedakan terutama untuk seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tenaga Kesehatan wajib terdata di SISDMK (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan) yang dikelola oleh Kementerian Kesehatan. Dan untuk syarat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tenaga Teknis masih sama yaitu semua boleh mendaftar baik dari Tenaga Non-ASN maupun swasta.

Pada penerimaan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja kloter ke empat tahun 2023 mengalami perubahan yang banyak, terkait dengan Menteri PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan

Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah tanggal 31 Mei 2022 yang mengamanatkan Tenaga Non-ASN maksimal pada tanggal 31 Desember 2023 harus dihapuskan, Pemerintah membuat petunjuk teknis seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan proporsional 20% (dua puluh persen) untuk Umum dan 80% (delapan puluh persen) untuk Tenaga Non-ASN. Dalam petunjuk teknis itu bahwa walaupun dia termasuk tenaga non-asn wajib berasal dari instansi yang dilamar, jika dia melamar ke tempat bukan dia bekerja dia akan masuk kategori umum. Ini menjadi langkah awal Pemerintah menata Tenaga Non-ASN.

Pada tahun 2024 ini sesuai dengan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/3540/M. SM.01.00/2023 tanggal 21 Desember 2023 yang menyebutkan didalam suratnya bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pemerintah segera mengusulkan kebutuhan ASN dengan wajib memprioritaskan penataan non ASN dengan cara instansi mengusulkan formasi PPPK khusus bagi pelamar non-ASN. Ini merupakan peralihan Tenaga Non-ASN menjadi PPPK, semua Pemerintah

Daerah wajib mengusulkan formasi untuk Tenaga Non-ASN di instansi masing-masing.

Jika kita lebih mencermati kebijakan Pemerintah dengan mengalihkan Pegawai Non-ASN menjadi PPPK otomatis nantinya akan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tersebut. Sebagai contoh Pemerintah Kabupaten Belitung kalau kita kutip di rincian APBD sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Nomor 7 Tahun 2023 bahwa Kabupaten Belitung menganggarkan belanja pegawai Rp. 496.125.002.288,00 (empat ratus sembilan puluh enam milyar seratus dua puluh lima juta dua ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah) dengan total APBD Rp. 1.068.510.021.579,00 (satu triliun enam puluh delapan milyar lima ratus sepuluh juta dua puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh sembilan rupiah) artinya anggaran Belanja Pegawai Pemerintah Kabupaten Belitung sudah mencapai 49 % (empat puluh sembilan persen). Jika tahun ini mengusulkan 2.670 formasi (dua ribu enam ratus tujuh puluh formasi) untuk mengakomodir peralihan Tenaga Non-ASN menjadi PPPK tentunya Pemerintah Kabupaten Belitung pada tahun 2027 akan mengalami kendala pada saat penyesuaian anggaran menjadi 30% (tiga puluh persen) sesuai amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022.

Kejadian yang dialami oleh Pemerintah Kabupaten Belitung juga dialami oleh mayoritas instansi Pemerintah Daerah terutama Pemerintah Daerah dengan anggaran APBD kecil. Sebenarnya hal ini beberapa Pemerintah Daerah sudah mengerti tentang bom waktu ini, tetapi karena adanya desakan dari

“Pemerintah harus tegas ke Instansi Pusat maupun Instansi Daerah agar tunduk kepada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2023 tidak merekrut Tenaga Non-ASN.”

amanat Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 yang mengamanatkan Tenaga Non-ASN menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi beban yang sangat berat bagi Pemerintah Daerah.

Kita ketahui bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk anggaran sudah dialokasikan dari Dana Alokasi Umum (DAU) namun untuk tunjangan tambahan penghasilan (TPP) dibebankan ke Pemerintah Daerah masing-masing. Tentunya hal ini menjadi beban yang sangat berat bagi pemerintah Daerah dengan Pendapatan Asli Daerah yang kecil, walaupun diatur perundang-undangan diatur mengikuti kemampuan keuangan daerah pasti nantinya lama kelamaan akan adanya gejala dari kawan-kawan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Ini menjadi hal yang menjadikan Pemerintah Daerah berada di posisi terdesak, banyak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dibedakan hak yang didapat dengan seorang PNS, padahal jam kerja dan beban kerja yang didapat sama. Bahkan ada di daerah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak mendapatkan Tunjangan Tambahan Penghasilan, tentunya ini akan menjadikan iri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

KESIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI

1. Perekrutan Sumber Daya Manusia seharusnya direncanakan sesuai dengan proyeksi kebutuhan yang matang dan disesuaikan dengan anggaran yang ada. Saat ini sebenarnya Pemerintah Daerah sudah melakukan proyeksi kebutuhan pegawai dengan jangka waktu 5 (lima) tahun, tentunya Pemerintah Daerah sudah mengetahui kebutuhan riil pegawai yang akan pensiun, barulah Pemerintah cukup melakukan perencanaan kebutuhan untuk menutup pegawai yang pensiun, mutasi dan meninggal dunia.
2. Agar mendapatkan Sumber Daya Manusia yang hebat dan berdaya saing tentunya diperlukan seleksi yang ketat. Kalau dilihat dari petunjuk teknis untuk seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja peralihan dari Tenaga Non-ASN tidak adanya batasan nilai, yang tentunya untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang berdaya saing perlu dipertanyakan.
3. Pemerintah segera merumuskan melakukan perubahan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Perlunya perubahan Pasal 146 Pemerintah Daerah Wajib mengalokasikan anggaran Pegawai 30% (tiga puluh persen) dari total belanja APBD, agar kebijakan pengalihan Tenaga Non-ASN menjadi Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak menjadi Bom waktu bagi Pemerintah Daerah.
4. Pemerintah Pusat memberikan dukungan anggaran untuk

bantuan tunjangan tambahan penghasilan ke Pemerintah Daerah, agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dibedakan penghasilan yang mereka dapatkan.

5. Pemerintah harus tegas ke Instansi Pusat maupun Instansi Daerah agar tunduk kepada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2023 tidak merekrut Tenaga Non-ASN, bahwa kita ketahui dan bukan rahasia umum tahun 2024 akan ada Pemilihan Kepala Daerah, yang biasanya Kepala Daerah terpilih akan membawa gerbong anak kerabat, saudara maupun dari Tim suksesnya untuk menjadi Tenaga Non-ASN.

Referensi Utama

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah

29 SK No 202829 A

GAMBAR 1.1 Pasal 66 Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara

Pasal 66

Yang dimaksud dengan "penataan" adalah termasuk verifikasi, validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang.

GAMBAR 1.2 Penjelasan Umum Pasal 66 Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 968 Tahun 2022 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Kesehatan 7. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 968 Tahun 2022 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Teknis 8. Surat Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah | <ol style="list-style-type: none"> 9. Surat Menteri PAN-RB Nomor B/3540/M.SM.01.00/2023 tentang Usulan Jumlah Kebutuhan ASN Tahun 2024 10. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Nomor 7 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 |
|---|--|

**BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 66

Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.

Pasal 67 . . .

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ASN PPPK BIDANG KESEHATAN DAN PENDIDIKAN: TANTANGAN DAN PELUANG



Foto: freepik.com

Citra Nurmala Utami

Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah resmi diberlakukan sejak 31 Oktober 2023. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, maka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimaksud terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Salah satu substansi yang diatur dalam UU 20/2023 adalah kesetaraan hak antara PNS dan PPPK. Melalui implementasi UU ini, PPPK memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan PNS. Hal ini merupakan langkah untuk mendukung peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan salah satu sasaran dari reformasi birokrasi.

Dalam reformasi birokrasi, kompetensi ASN menjadi prioritas untuk diperbaiki, terutama bagi ASN yang menduduki jabatan-jabatan penting dalam pemerintahan. UU

ini juga mencakup transformasi rekrutmen ASN dan transformasi jabatan yang dirancang untuk menciptakan organisasi yang lebih lincah, kolaboratif, serta cepat beradaptasi dengan berbagai perubahan yang cepat dan kompleks.

Tren anggaran belanja pegawai cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Belanja pegawai pada tahun 2024 mencapai Rp484,4 triliun, meningkat 12,01% dibandingkan tahun 2023 yang sebesar Rp432,45 triliun. Anggaran ini digunakan untuk pembayaran gaji dan tunjangan kinerja bagi aparatur negara, sesuai dengan capaian reformasi birokrasi dari masing-masing kementerian/ lembaga. Dengan anggaran belanja birokrasi yang besar, diharapkan efektivitas reformasi birokrasi dan kapasitas ASN dapat semakin ditingkatkan.

Kebijakan belanja pegawai tahun 2024 diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi melalui penguatan implementasi

manajemen ASN, digitalisasi, dan adaptasi pola kerja baru dengan tetap mempertahankan produktivitas. Selain itu, kebijakan ini juga bertujuan untuk melanjutkan reformasi birokrasi demi mewujudkan birokrasi dan pelayanan publik yang lebih berkualitas, profesional, dan berintegritas. Pemerintah juga berusaha meningkatkan kualitas belanja pegawai sambil menjaga daya beli dan konsumsi aparatur negara.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi sasaran pembangunan untuk mewujudkan SDM Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing. Hal ini juga menjadi syarat yang perlu dipenuhi oleh aparatur negara dalam mengantisipasi perubahan dan persaingan global yang semakin kompetitif. Untuk menghadapi tantangan ke depan, diperlukan SDM aparatur yang tidak hanya berkualitas dari aspek kognitif, tetapi juga inovatif, mampu berkolaborasi, serta kreatif dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab sebagai

abdi negara, pelaksana kebijakan publik, dan pemberi layanan publik yang kompeten, bersih, dan ramah. Langkah strategis yang komprehensif dan berkelanjutan diperlukan untuk mewujudkan SDM aparatur yang unggul.

Reformasi birokrasi menjadi langkah strategis yang bertujuan menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Dalam UU ASN yang baru, kesetaraan hak antara PNS dan PPPK diharapkan dapat mewujudkan birokrasi yang kompeten, bersih, dan melayani. Visi yang diharapkan adalah menciptakan ASN yang memiliki integritas, profesional, melayani, dan sejahtera dengan memindahkan ASN dari zona nyaman ke zona kompetitif.

PPPK menjadi perhatian dalam manajemen ASN karena keberadaannya muncul setelah diberlakukannya UU ASN yang memberikan harapan baru terhadap

tata kelola aparatur pemerintah. PPPK tidak hanya mengatur tentang PNS tetapi juga PPPK. PPPK diharapkan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dalam pembangunan dan pelayanan publik yang membutuhkan kemampuan dan keahlian khusus dalam waktu tertentu. PPPK juga diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi aparatur sipil lainnya untuk bekerja dengan kinerja terbaik. Perekrutan PPPK dilakukan dari kalangan profesional yang memiliki pengalaman di sektor swasta, memberikan pengalaman terbaiknya dalam penanganan masalah dan tugas fungsi birokrasi dalam pembangunan dan layanan publik.

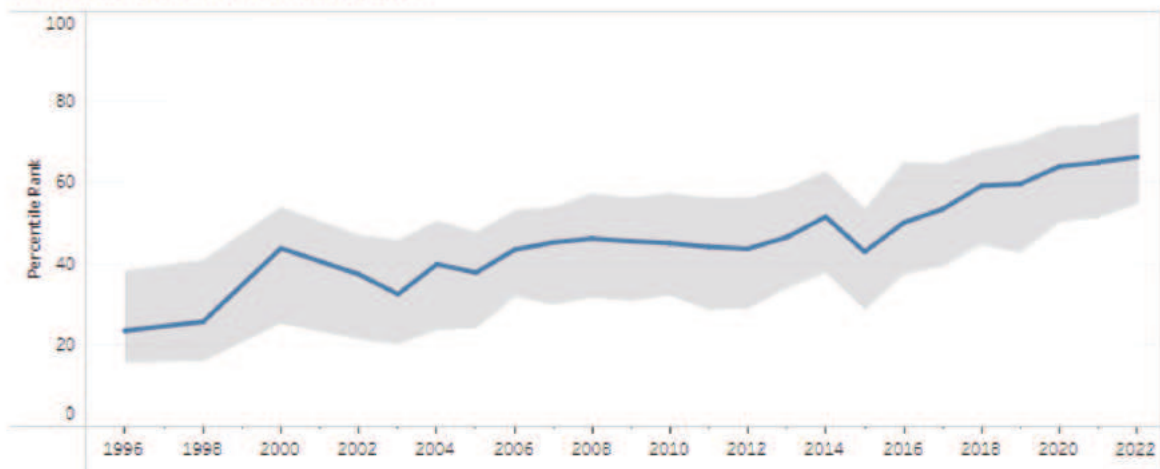
Keberadaan PPPK dianggap sebagai solusi dalam mengatasi masalah tenaga honorer yang ada. Persepsi ini terbangun di berbagai daerah yang menganggap PPPK sebagai jalan keluar dari berbagai permasalahan daerah terkait tenaga honorer yang tidak terkendali. Namun, PPPK berbeda dengan tenaga honorer karena PPPK merupakan bagian dari ASN yang direkrut untuk kepentingan tertentu dan ditujukan untuk

menyelesaikan berbagai persoalan dalam pembangunan dan pelayanan publik. PPPK tidak diperuntukkan bagi para pensiunan PNS yang dipekerjakan kembali, seperti yang sering terjadi dalam menangani kegiatan pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah.

Permasalahan dan Tujuan

Indonesia berada pada posisi ke-73 dari 214 negara berdasarkan Worldwide Governance Indicators (WGI) yang dirilis oleh Bank Dunia. Indeks efektivitas Pemerintah Indonesia menunjukkan tren yang meningkat, dari 64,76 pada tahun 2022 menjadi 66,04 pada tahun 2023. Hal ini menegaskan pentingnya reformasi birokrasi sebagai sarana pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (proses bisnis), dan sumber daya manusia aparatur. Komponen indeks yang dinilai mencakup: kualitas layanan publik, derajat independensi birokrasi terhadap intervensi politik, kualitas formulasi dan implementasi kebijakan, serta kredibilitas pemerintah.

Indonesia: Government Effectiveness



GAMBAR 1. Indonesia: Government Effectiveness
SUMBER: www.govindicators.org

Jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN, Indeks efektivitas Pemerintah Indonesia menduduki peringkat ke-4. Ini adalah pencapaian yang membanggakan karena mengindikasikan bahwa ASN selaku mesin penggerak birokrasi pemerintah dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Aparatur negara yang lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan nasional menjadi misi utama dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). *Good governance* adalah ciri pemerintahan berkelas dunia, sehingga untuk mencapainya harus didukung oleh SDM yang berkelas dunia juga. Lima kriteria ASN berkelas dunia adalah: profesional, integritas, orientasi kepublikan, budaya pelayanan yang tinggi, serta wawasan global. Kelima kriteria ini perlu diterapkan oleh seluruh ASN secara berkesinambungan guna memenuhi tuntutan kualifikasi ASN yang mumpuni untuk mewujudkan *good governance* di Indonesia.

ASN perlu didorong untuk memaksimalkan kompetensi yang dimiliki sehingga bermanfaat tepat guna bagi bidang yang dikerjakannya, demi mewujudkan ASN yang profesional. Untuk memenuhi kriteria kedua, yaitu integritas, ASN diharapkan memiliki komitmen kuat dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik. ASN juga harus memiliki jiwa melayani yang luhur untuk memberikan kepuasan publik. Adapun kriteria keempat, budaya pelayanan yang tinggi, menitikberatkan pada peningkatan kualitas praktik dalam melayani publik agar tercipta sikap tanggap dalam diri ASN yang mampu mendorong peningkatan kinerja. Kriteria terakhir, yaitu wawasan global, menuntut ASN untuk tanggap terhadap permasalahan dan fenomena yang berkembang di masyarakat.

Namun, masih banyak tantangan yang harus diatasi untuk mewujudkan aparatur negara yang lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, komunikasi, serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan yang dinamis sehingga mampu menyesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) per Juni 2023 menunjukkan jumlah ASN di Indonesia sebanyak 4.282.429 orang. Jumlah ini menurun dibandingkan periode yang sama pada tahun 2022, yaitu sebanyak 4.344.552 orang. Namun, terdapat peningkatan persentase jumlah PPPK yang signifikan, dari 8% (351.786 orang) pada tahun 2022 menjadi 11% (487.127 orang) pada tahun 2023. Peningkatan ini bisa disebabkan oleh implementasi UU ASN terbaru yang memuat kesetaraan hak antara PNS dan PPPK, sehingga menciptakan daya tarik bagi para pencari kerja.

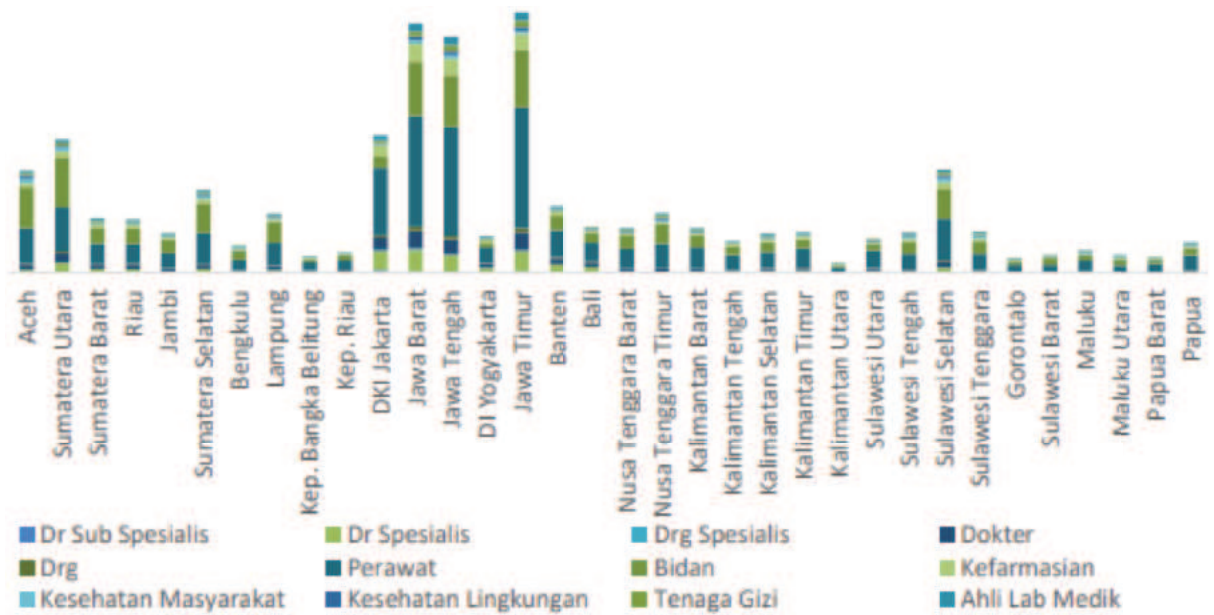
Penerapan UU ASN terbaru tentunya akan memberikan tantangan dan peluang bagi keberadaan PPPK, baik pada level nasional maupun daerah, terhadap perannya dalam kinerja organisasi. Keberadaan PPPK diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam mendukung kinerja birokrasi pemerintahan, menjadikan aparatur negara lebih profesional, integritas, orientasi kepublikan, budaya pelayanan tinggi, dan wawasan global demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

“SDM yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja.”

Pembahasan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas SDM-nya. SDM yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Dalam konteks pembangunan pemerintahan, menyiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berdaya saing, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan dunia sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja yang tinggi. PNS dan PPPK berada dalam satu pembinaan yang sama, yaitu Korps Profesi Pegawai ASN. Penerimaan ASN, baik PNS maupun PPPK, didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, serta persyaratan yang dibutuhkan dalam jabatan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang PPPK harus sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut, sehingga PPPK bukan serta merta menjadi solusi bagi tenaga honorer.

Peningkatan belanja operasional pegawai pemerintah harus dibarengi dengan peningkatan kualitas SDM aparaturnya. ASN diharapkan untuk selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya agar lebih sesuai dengan tuntutan zaman dan dapat meningkatkan kinerjanya yang akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan kualitas SDM aparatur negara untuk pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama di era globalisasi untuk dapat bersaing dan mandiri. Implementasi UU ASN terbaru menjadi peluang untuk mengisi kebutuhan formasi, baik di instansi pusat maupun daerah. Namun, di sisi lain ini menghadirkan tantangan tersendiri. Di berbagai



GAMBAR 2. Indonesia: Government Effectiveness
 SUMBER: www.govindicators.org

daerah, implementasi UU ASN ini dijadikan sebagai alternatif untuk mengakomodir tenaga-tenaga honorer yang sudah ada yang belum tentu sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan untuk menjadi ASN PPPK. Padahal, seharusnya peluang ini tidak boleh dijadikan sebagai sarana untuk menempatkan tenaga honorer yang tidak sesuai kualifikasi menjadi tenaga PPPK. Hal ini tertuang dalam Pasal 65 UU ASN, di mana pejabat pembina kepegawaian dilarang mengangkat tenaga honorer untuk mengisi jabatan ASN. Larangan tersebut juga berlaku bagi pejabat lainnya di instansi pemerintah, dan jika tidak mematuhi larangan ini, maka pejabat yang bersangkutan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Adanya PPPK dapat menjadi solusi alternatif dari tantangan pemenuhan kebutuhan aparatur negara di bidang-bidang prioritas, seperti kesehatan dan pendidikan yang masih menghadapi beberapa kendala,

“Kementerian Kesehatan menyebutkan tahun 2023 masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan sebanyak 17.416 di Puskesmas dan 96.819 di Rumah Sakit.”

yaitu: 1) kurangnya jumlah tenaga kesehatan dan tenaga pendidik; 2) distribusi tenaga kesehatan dan tenaga pendidik yang belum merata di seluruh wilayah Indonesia; dan 3) kualitas tenaga kesehatan dan tenaga pendidik yang belum memadai. Di bidang kesehatan, data Kementerian Kesehatan Tahun 2020 menunjukkan bahwa banyak lulusan tenaga kesehatan yang masih belum terserap dengan baik di pasar kerja sesuai kompetensinya. Peningkatan kapasitas dan kompleksitas pelayanan kesehatan tidak disertai dengan tren kenaikan tenaga kesehatan teregistrasi maupun peningkatan jumlah SDM Kesehatan yang bekerja di fasilitas kesehatan.

Selain itu, masih terlihat ketimpangan distribusi tenaga kesehatan di tiap provinsi di Indonesia. Sampai saat ini, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kesehatan, terutama di Puskesmas dan RS Pemerintah. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Tahun 2023, tenaga kesehatan di Indonesia telah mencapai 1,49 juta orang. Namun, Kementerian Kesehatan menyebutkan tahun 2023 masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan sebanyak 17.416 di Puskesmas dan 96.819 di Rumah Sakit. Di bidang pendidikan, data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2022, menunjukkan kekurangan tenaga pendidik di Indonesia mencapai 781.000 guru. Layanan pendidikan yang belum merata dan kualitas pendidikan yang masih rendah. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kompetensi guru dengan sebaran yang belum merata. Adanya PPPK membuka peluang untuk alternatif solusi untuk mengatasi berbagai

“Masa kerja PPPK disesuaikan dengan kontrak kerja yang disepakati, kontrak kerja PPPK paling singkat adalah 1 tahun, sedangkan paling lama 5 tahun.”

kendala di bidang-bidang prioritas pembangun tersebut. Dengan adanya PPPK diharapkan mampu mengisi kekosongan atau kekurangan tenaga kesehatan dan tenaga pendidik di Indonesia. PPPK diharapkan mampu meningkatkan ketersediaan tenaga pendidik, terutama di daerah-daerah terpencil yang sebelumnya sulit untuk diakses sehingga mampu menghasilkan layanan yang lebih berkualitas. Dengan demikian, disparitas kualitas kesehatan dan pendidikan antar-daerah di Indonesia juga dapat diminimalisir.

Namun, meskipun dianggap mampu menjadi alternatif solusi dari kendala-kendala pembangunan nasional di bidang prioritas, implementasi PPPK juga memberikan tantangan dari sisi administratif, diantaranya pemantauan kontrak, evaluasi kinerja, dan peningkatan kompetensi. Masa kerja PPPK disesuaikan dengan kontrak kerja yang disepakati, kontrak kerja PPPK paling singkat adalah 1 tahun, sedangkan paling lama 5 tahun. Namun, kontrak kerja ini dapat terus diperpanjang sesuai dengan kinerja PPPK dan kesepakatan dengan instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemantauan kontrak dan evaluasi kinerja secara periodik. Pengembangan kompetensi PPPK juga perlu menjadi perhatian mengingat dalam UU ASN terbaru menyiratkan adanya kesetaraan hak antara PNS dan ASN. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk

terus meningkatkan kualitasnya demi mewujudkan tujuan organisasi. Pengembangan kompetensi merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur. Dalam UU ASN pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN yang bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Dari pengembangan kompetensi tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan keahlian personal ASN tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi/institusi.

Saran Dan Rekomendasi

Dengan berlakunya UU ASN terbaru (UU No. 20/2023), PPPK dijadikan sebagai bagian dari langkah menuju sumber daya aparatur yang berkualitas di Indonesia. PPPK menjadi tonggak penting dalam evolusi sistem manajemen aparatur sipil negara. Melalui kesetaraan hak dan tanggung jawab, baik ASN PNS maupun PPPK, diharapkan mampu memenuhi kekurangan sumber daya aparatur negara terutama di bidang-bidang prioritas. Dengan demikian, pemerataan kualitas layanan baik di pusat maupun di daerah dapat terwujud. Namun, tantangan-tantangan yang ada perlu diatasi dengan komitmen dan kerja keras dari semua pihak terkait. Sehingga langkah ini dapat menjadi sarana untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul sebagai kunci untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Pemerintah perlu terus melakukan monitoring dan evaluasi dari implementasi pengadaan PPPK ini, baik dari segi efektivitas maupun dampak jangka panjangnya.

Untuk mewujudkan implementasi ASN sebagai peluang yang tepat sasaran, beberapa serangkaian tahapan yang perlu ditempuh, yakni:



Foto: freepik.com

1. **Penyusunan Kebutuhan ASN;** Penyusunan kebutuhan pegawai perlu mempertimbangkan kebutuhan umum organisasi dengan sistem perencanaan yang rasional, holistik (terintegrasi), terarah, efektif, dan efisien.
2. **Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi ASN;** Melakukan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dengan menganalisis



“Langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian perlu dilakukan secara berkelanjutan agar penerapan PPPK dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi peningkatan kualitas kinerja organisasi/instansi.”

kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.

3. **Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;** Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi ASN dapat berbentuk pendidikan dan atau pelatihan.

Evaluasi; Evaluasi dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara rencana kebutuhan yang telah dibuat dengan

pelaksanaan implementasi, serta kemanfaatan antara pelaksanaan implementasi terhadap peningkatan kompetensi aparatur dan peningkatan kinerja organisasi/instansi. Langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian perlu dilakukan secara berkelanjutan agar penerapan PPPK dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi peningkatan kualitas kinerja organisasi/instansi.



Foto: freepik.com

REFERENSI

- Agustiyanti. (2021). Belanja Pegawai Tahun Depan Rp 427 T, Bagaimana Nasib Gaji PNS? <https://katadata.co.id/finansial/makro/611a03dee26df/belanja-pegawai-tahun-depan-rp-427-t-bagaimana-nasib-gaji-pns> https://ditjen-nakes.kemkes.go.id/be/storage/upload/reports/563005_reports.pdf
- Kementerian Kesehatan. (2023). Rencana Aksi Kegiatan 2022–2024. Direktorat Jendral Tenaga Kesehatan.
- Putri, Diva Lufiana. (2023). UU ASN 2023: Honorer Dihapus Tahun Depan, PPPK Dapat Jaminan Pensiun. <https://www.kompas.com/tren/read/2023/11/03/101500565/uu-asn-2023--honorer-dihapus-tahun-depan-pppk-dapat-jaminan-pensiun>.
- Sari, Ferrika Lukmana. (2024). Gaji PNS Naik, Porsi Belanja Pegawai Bengkak Jadi Rp 484,4 T di 2024. <https://katadata.co.id/finansial/makro/65bc0a6069472/gaji-pns-naik-porsi-belanja-pegawai-bengkak-jadi-rp-484-4-t-di-2024>
- Sukarelawati, Endang. (2023). Kemendikbudristek: Kurangnya guru jadi masalah pendidikan di Indonesia. <https://www.antaranews.com/berita/3440259/kemendikbudristek-kurangnya-guru-jadi-masalah-pendidikan-di-indonesia>
- Tobirin. (2015). Tantangan dan Peluang Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Daerah. BKN: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/52>
- Wapresri.go.id. (2023). RB Indonesia Hasilkan Capaian Positif, Wapres Minta Kebijakan Strategis Pusat dan Daerah Harus Berkelanjutan, Masif, dan Serentak. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/dari-istana/rb-indonesia-hasilkan-capaian-positif-wapres-minta-kebijakan-strategis-pusat-dan-daerah-harus-berkelanjutan-masif-dan-serentak>
- World Bank. (2024). The Worldwide Governance Indicators (WGI). www.govindicators.org

PROFIL PENULIS

Citra Nurmala Utami merupakan Perencana Ahli Muda pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el classical.citra@gmail.com

DILEMATIS PPPK DARI TENAGA HONORER DAERAH (NON ASN), KEMANUSIAAN ATAU PROFESIONAL?

Yunanae Eka Asi Ilas, ST., M.T.



Foto: freepik.com

Latar Belakang

Hasil pendataan pemerintah menunjukkan bahwa masih terdapat 2,4 juta pegawai non-ASN, mayoritas bekerja di pemerintah daerah. Meskipun aturan mengenai pegawai non-ASN sudah ada sejak 2018, jumlah mereka tidak berkurang seperti yang diharapkan, malah semakin bertambah. Tahun 2024 menjadi batas akhir bagi pegawai non-ASN untuk bekerja dalam pelayanan publik di pemerintahan. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, ASN hanya terdiri dari dua jenis pegawai, yaitu PNS dan PPPK. Tidak ada lagi tenaga honorer atau tenaga kontrak. Pasal 66 UU Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa penataan pegawai non-ASN harus diselesaikan paling lambat Desember 2024, yang berarti pada Januari 2025, tenaga honorer atau tenaga kontrak tidak boleh lagi ada di pemerintahan.

Sebenarnya, ini bukan isu baru. Sejak tahun 2018, pemerintah sudah mengeluarkan aturan terkait PPPK.

Pada Pasal 99 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, pemerintah memberikan waktu maksimal lima tahun (2018–2023) untuk mengangkat tenaga non-PNS dan non-PPPK yang sudah bekerja saat itu menjadi PPPK, asalkan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Selain itu, Pasal 96 PP Nomor 49 Tahun 2018 melarang pengangkatan tenaga non-PNS dan non-PPPK (sekarang: non-ASN), dan menyatakan bahwa pejabat yang melanggar ketentuan ini akan dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Namun, kenyataannya, sejak tahun 2018 hingga sekarang, beberapa daerah masih merekrut pegawai non-ASN. Perekrutan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional, terutama yang menguasai teknologi informasi (IT). Banyak PNS yang pensiun dan sebagian PNS aktif tidak memiliki keterampilan IT yang memadai. Selain itu, masih ada pegawai non-ASN yang

sudah bekerja sebelum tahun 2018 tetapi belum mendapat kesempatan menjadi PPPK.

Permasalahan dan Tujuan

Profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan nama Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah ada sejak tahun 2014 melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Sebelum adanya PPPK, pegawai non-ASN sudah ada, namun perekrutan pegawai non-ASN di daerah tidak dilakukan sesuai persyaratan perekrutan PPPK yang diatur dalam perundang-undangan. Akibatnya, tidak semua pegawai non-ASN yang direkrut memiliki profesionalisme dan keterampilan teknologi informasi (IT) sesuai kebutuhan.

Kebijakan pemerintah menegaskan bahwa pegawai non-ASN yang sudah terlanjur direkrut tidak boleh diberhentikan atau diputus kontraknya. Hal ini tentu menjadi kabar gembira bagi tenaga honorer. Namun, karena perekrutan pegawai



non-ASN di daerah sebelumnya tidak melalui metode seleksi yang semestinya, pengangkatan langsung tenaga honorer menjadi PPPK dapat berdampak pada adanya ASN yang tidak kompeten atau kurang profesional.

Selain itu, jumlah pegawai non-ASN yang masih banyak hingga saat ini tidak sebanding dengan kapasitas formasi kebutuhan PPPK yang lebih sedikit, mengingat keterbatasan anggaran negara maupun daerah. Hal ini membuat pengangkatan seluruh pegawai non-ASN yang terdata tidak

mungkin dilakukan sekaligus tahun ini. Jika terjadi sebaliknya, tentu akan memaksa Kementerian Keuangan melakukan penyesuaian anggaran. Pertanyaannya adalah apakah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, yang menyatakan bahwa penataan pegawai non-ASN harus diselesaikan paling lambat Desember 2024, dapat tercapai, terutama di daerah, atau apakah akan ada regulasi baru untuk mengatasi ketidaktercapaian pasal ini.

Kesenjangan antara formasi kebutuhan PPPK dengan jumlah

pendaftar PPPK, baik umum maupun pegawai non-ASN, menciptakan persaingan ketat untuk menjadi PPPK.

Artikel ini fokus pada dilema PPPK dari tenaga honorer daerah (non-ASN). Tujuan tulisan ini adalah untuk menganalisis berbagai kendala, permasalahan, dan dampak terhadap kinerja instansi dalam proses penataan pegawai non-ASN menjadi PPPK, terutama tenaga honorer daerah (non-ASN). Penulis menyoroti ketepatan waktu penyelesaian penataan tenaga honorer daerah (non-ASN) menjadi PPPK dan kualitas



“ Tujuan tulisan ini adalah untuk menganalisis berbagai kendala, permasalahan, dan dampak terhadap kinerja instansi dalam proses penataan pegawai non-ASN menjadi PPPK, terutama tenaga honorer daerah (non-ASN). ”

kinerja PPPK dari tenaga honorer daerah (non-ASN).

Pembahasan

Tenaga honorer daerah telah lama ada untuk memenuhi kebutuhan pegawai di pemerintahan daerah. Pada awalnya, tenaga honorer ini dipekerjakan untuk menangani beban kerja yang tidak dapat sepenuhnya dikerjakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), terutama karena jumlah PNS yang berkurang akibat pensiun dan penempatan CPNS baru yang tidak merata. Dalam satu tahun, tidak semua instansi daerah mendapatkan CPNS baru.

Proses perekrutan tenaga honorer daerah umumnya tidak dilakukan dengan cara yang seharusnya. Tidak ada rangkaian tes seperti tes kebangsaan, tes intelegensi umum, tes karakteristik pribadi, atau seleksi kompetensi dasar dan bidang. Cukup dengan mengajukan surat lamaran kepada kepala instansi dan melampirkan salinan ijazah terakhir, serta kenal dengan kepala instansi tersebut, atau jika beruntung, sudah bisa diterima sebagai pegawai honorer.

Pada tahun 2005, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk mengangkat tenaga honorer menjadi CPNS melalui Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, yang harus selesai pada tahun 2009. Kebijakan ini dilanjutkan dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas PP Nomor 48 Tahun 2005, karena setelah dievaluasi, masih terdapat tenaga honorer yang memenuhi syarat tetapi belum diangkat menjadi CPNS.

PP Nomor 56 Tahun 2012 juga memperkenalkan istilah honorer Kategori I (K1) dan Kategori II (K2). Kategori I adalah honorer yang digaji dari APBN/APBD, sedangkan Kategori

II adalah honorer yang digaji bukan dari APBN/APBD.

Pada era 2005–2012, saat pengangkatan tenaga honorer yang memenuhi syarat menjadi CPNS, rekrutmen pegawai non-ASN tetap dilakukan oleh instansi daerah. Kondisi ini berlanjut hingga sekarang, meskipun Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN mengamanatkan bahwa ASN hanya terdiri dari dua jenis, yaitu PNS dan PPPK. Bahkan, PP Nomor 49 Tahun 2018 dengan tegas melarang pejabat mengangkat tenaga non-PNS dan non-PPPK, namun kenyataannya banyak instansi, badan, dan lembaga masih melakukan rekrutmen pegawai non-ASN.

Tahun 2023 menjadi tahun “badai demonstrasi” yang dilakukan oleh para pegawai honorer, menuntut kepastian pengangkatan mereka menjadi CPNS. Gejolak demonstrasi ini cukup ramai hingga para demonstran berdemo ke Senayan. Hal ini terkait dengan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang mengamanatkan bahwa pada November 2023 tenaga honorer sudah tidak ada lagi. Demonstrasi ini akhirnya memaksa DPR RI memanggil Menteri PANRB untuk membahas masalah tersebut.

Pada tahun 2023, Presiden Jokowi menginstruksikan Menteri PANRB agar tidak ada tenaga honorer atau kontrak yang dirumahkan. Instruksi ini kemudian dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang menetapkan penataan tenaga non-ASN hingga Desember 2024. Namun, banyak pertanyaan muncul terkait makna “penataan non-ASN”. Apakah ini berarti semua tenaga honorer akan diangkat langsung menjadi PPPK? Dan jika tidak, apa yang akan terjadi setelah Desember 2024?



Pengalaman bekerja dengan PNS yang diangkat dari tenaga honorer pada era 2005–2009 menunjukkan bahwa banyak di antara mereka tidak memiliki keahlian yang dibutuhkan. Contohnya, beberapa PNS yang diangkat dari tenaga honorer dengan jabatan teknis staf administrasi ternyata tidak bisa mengoperasikan komputer. Meskipun tidak seluruhnya, jumlah mereka cukup signifikan sehingga mengisi formasi kebutuhan CPNS untuk jabatan teknis.

Kondisi ini terjadi karena saat mereka masih menjadi tenaga honorer, mereka mungkin bekerja sebagai *cleaning service* yang tidak memiliki keahlian operasional komputer atau IT. Namun, karena faktor kemanusiaan dan pengabdian mereka dalam pelayanan publik, mereka tetap diangkat menjadi PNS. Akibatnya, instansi tetap kekurangan tenaga

teknis administrasi yang kompeten dan terampil di bidang IT, yang kemudian menambah beban kerja bagi staf teknis lainnya.

Dalam menghadapi disrupsi teknologi yang semakin pesat, pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan menguasai teknologi untuk mendukung pelayanan publik yang berbasis digital. PPPK, seperti halnya PNS, dituntut untuk melayani dengan akuntabilitas, kompetensi, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Tidak dapat dipungkiri bahwa peran tenaga honorer dalam melaksanakan pelayanan publik sangat besar, termasuk tenaga honorer guru, tenaga kesehatan, dokter, perawat, penyuluh, dan tenaga teknis lainnya. Namun, untuk menghasilkan PPPK yang profesional dan sesuai dengan jabatannya, perlu ada proses seleksi yang memastikan kesesuaian ijazah terakhir dengan formasi jabatan.

Menurut Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia," sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Oleh karena itu, seleksi menjadi penting untuk mendapatkan PPPK yang profesional dan kompeten.

Permasalahan lainnya adalah nasib pegawai non-ASN yang hingga Desember 2024 belum terakomodir menjadi PPPK. Ada berbagai alasan, seperti kurangnya kuota formasi PPPK, ketidaksesuaian ijazah terakhir dengan formasi jabatan, atau tidak lulus seleksi. Hingga saat ini, pemerintah belum memberikan kepastian apakah pegawai non-ASN ini akan tetap bekerja dengan status tenaga honorer di tahun 2025. Kepastian penyelesaian masalah ini sangat diperlukan untuk memberikan rasa aman dan kejelasan bagi para tenaga honorer.



Saran dan Rekomendasi

1. Proses Seleksi yang Adil dan Transparan

Pemerintah perlu menghargai masa pengabdian pegawai non-ASN (tenaga honorer) dengan tetap menjaga kualitas sumber daya manusia dalam hal ini melalui PPPK. Oleh karena itu, proses seleksi PPPK harus dilakukan dengan prosedur tes yang sama seperti untuk pelamar umum atau *fresh graduate*. Ini untuk memastikan rasa keadilan bagi semua pihak. Namun, seleksi bagi pegawai non-ASN (tenaga honorer) harus dipisahkan dari seleksi untuk pelamar umum dan *fresh graduate*. Pemeriksaan terhadap nama-nama pegawai non-ASN yang diangkat melalui proses seleksi PPPK harus dilakukan dengan cermat. Pastikan bahwa nama-nama tersebut benar-benar berasal dari pegawai non-ASN yang telah mengabdikan sejak sebelum November 2023 atau lebih dari satu tahun, bukan nama baru yang menjadi tenaga honorer pada tahun 2024. Selain itu,

periksa kesesuaian ijazah dengan formasi yang tersedia, misalnya untuk tenaga teknis administrasi harus memiliki ijazah yang sesuai. Jabatan awal saat menjadi tenaga honorer juga perlu diperiksa untuk menghindari mislokasi jabatan.

2. Penanganan Pegawai Non-ASN yang Tidak Terakomodir

Pemerintah perlu merancang kebijakan untuk menangani pegawai non-ASN (tenaga honorer) yang mungkin tidak terakomodir menjadi PPPK. Hal ini memerlukan ketegasan dan kebijakan yang bijak, mengingat bahwa perekrutan pegawai non-ASN di daerah seringkali tidak dilakukan melalui proses seleksi yang seharusnya.

3. Pengawasan dan Konsistensi Rekrutmen

Pemerintah pusat harus melakukan pengawasan yang ketat terhadap seluruh instansi atau lembaga, baik pusat maupun daerah, agar tidak ada lagi pejabat yang merekrut tenaga honorer secara tidak resmi. Untuk ini, mungkin

diperlukan pembentukan satu unit khusus di Kemenpan RB yang bertugas untuk pengawasan dan pemeriksaan. Selain itu, pemerintah berkewajiban untuk secara konsisten dan menyeluruh melakukan perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan rekrutmen SDM menjadi PPPK dan CPNS. Konsistensi berarti rekrutmen harus dilakukan secara terjadwal setiap tahun, dan menyeluruh berarti perencanaan kebutuhan dan formasi PPPK dan CPNS harus sesuai dengan kebutuhan daerah.

“Pemerintah berkewajiban untuk secara konsisten dan menyeluruh melakukan perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan rekrutmen SDM menjadi PPPK dan CPNS.”

Referensi

1. PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS
2. PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
4. PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
6. Wildan Pratama, "Tenaga Kontrak Non ASN Membengkak 2 Juta, Pemerintah Cari Solusi" (<https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2023/tenaga-kontrak-non-asn-membengkak-2-juta-pemerintah-cari-solusi/>, diakses 10 Maret 2024)
7. Anugrah Dwian Andari, "Siap-Siap Daftar! Seleksi CPNS dan PPPK 2024 Buka Pintu Lebar untuk Putra Putri Daerah" (<https://umsu.ac.id/artikel/siap-siap-daftar-seleksi-cpns-dan-pppk-2024-buka-pintu-lebar-untuk-putra-putri-daerah/>, diakses 10 Maret 2024)

PROFIL PENULIS

Yunanae Eka Asi Illas, ST., M.T. merupakan Perencana Ahli Muda pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Tengah. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el.yunanae.sali@gmail.com



Foto: freepik.com

BENANG KUSUT DI BALIK REKRUTMEN PPPK



Irman Nurhali (Analisis Kebijakan Kementerian Dalam Negeri RI); **Alan Nuari** (Analisis Organisasi dan Tata Laksana Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI); **M Rasyid Ridha** (Analisis Pelayanan Kementerian Agama RI).

LATAR BELAKANG : Masalah Tenaga Honorer yang Tak Kunjung Usai
Permasalahan tenaga kontrak di instansi pemerintah atau lebih dikenal dengan istilah tenaga honorer bukanlah hal baru. Terhitung

sejak tahun 2005 hingga saat ini telah banyak kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menyelesaikan masalah tenaga honorer baik di instansi pemerintah pusat maupun daerah. Namun tak

ada satupun kebijakan yang mampu menyelesaikan masalah tersebut, masalah tenaga honorer seolah tak kunjung usai. Berbagai kebijakan yang telah dikeluarkan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1. Kebijakan mengenai Tenaga Honorer

PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS	
<p>Tujuan Awal</p> <p>Memfasilitasi tenaga honorer yang sudah mengabdikan dengan rentang usia antara 35 hingga 46 tahun dan masa kerja hingga 20 tahun, dikarenakan mereka sudah tidak dapat mendaftar sebagai CPNS melalui jalur umum.</p>	<p>Kendala</p> <p>Ketentuan batas usia, masa kerja, proses seleksi, serta beberapa ketentuan lain ternyata sulit untuk diimplementasikan sehingga masih banyak tenaga honorer dengan kualifikasi tertentu yang tidak dapat diakomodir oleh PP tersebut.</p>
PP 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS	
<p>Tujuan Awal</p> <p>Memberikan kelancaran dan penyelesaian masalah pengangkatan tenaga honorer dengan 3 (tiga) poin inti yang diubah, yaitu: (i) penentuan usia yang dikaitkan dengan masa kerja, (ii) kewenangan penentuan daerah terpencil atau tertinggal dan kriterianya, serta (iii) pembebanan biaya pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.</p>	<p>Kendala</p> <p>Melahirkan istilah baru, yaitu honorer K1 dan K2. Istilah ini muncul untuk mendefinisikan tenaga honorer yang penghasilannya dibebankan pada APBN/ APBD (honorer K1) dan bukan dibebankan pada APBD/APBD (honorer K2) dan terus berlanjut hingga 2009.</p>

PP No. 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS

Tujuan Awal

Berisi langkah-langkah yang perlu dilakukan Kementerian PAN dan RB, BKN dan BPKP dalam penanganan tenaga honorer. Mengakhiri rezim honorer sehingga dapat menata PNS sesuai prinsip-prinsip sistem merit. Hingga langkah moratorium penerimaan CPNS pada 2011 sampai 2012.

Kendala

Jumlah tenaga honorer masih terus bertambah. Kondisi ini diperburuk dengan proses rekrutmen yang tidak transparan dan tidak mengacu pada pemetaan jabatan, baik analisis jabatan maupun analisis beban kerja. Akibatnya terdapat tenaga honorer tidak memiliki keahlian dan malah menimbulkan masalah baru bagi kinerja maupun beban anggaran.

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN; PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS; dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK

Tujuan Awal

Aparatur Sipil Negara (ASN) hanya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan wacana Instansi Pemerintah Tanpa Tenaga Honorer.

Kendala

Terbatasnya formasi PPPK hingga muncul istilah "Berebut Kursi PPPK dalam Kolam Formasi yang Terbatas".

Pada 2022, Kementerian PANRB sebetulnya telah mengeluarkan Surat Edaran (SE) Nomor B/185/M. SM. 02.03/2020 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. SE tersebut sebagai bentuk komitmen pemerintah untuk menyelesaikan masalah tenaga honorer yang tak kunjung usai melalui penataan SDM Aparatur. Kebijakan tersebut dirasa sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, dimana pada UU Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa ASN hanya terdiri atas PNS dan PPPK.

Namun sayangnya pada seleksi CASN 2023 khususnya proses rekrutmen PPPK, masih ditemukan berbagai masalah karena tidak dapat mengakomodir semua tenaga honorer hingga muncul istilah "Berebut Kursi PPPK dalam Kolam Formasi yang Terbatas".

Tujuan Awal Kebijakan Manajemen PPPK

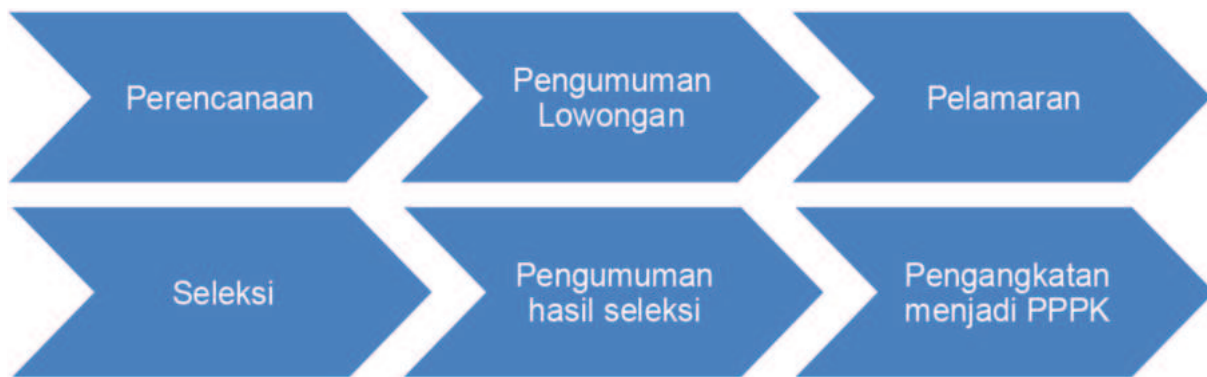
Saat ini kebijakan PPPK diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Manajemen PPPK adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Tujuan awal kebijakan PPPK untuk mewujudkan tujuan nasional melalui pengadaan ASN salah satunya PPPK yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Untuk menjalankan ketiga tugas pokok tersebut PPPK harus memiliki profesi dan dan manajemen PPPK

“ Saat ini kebijakan PPPK diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. ”

yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 diatur Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin,



GAMBAR 1. Proses Pengadaan PPPK
 SUMBER: Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK

“Adapun seleksi PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi.”

pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Dari serangkaian kegiatan dalam Manajemen PPPK, hal paling utama dan krusial yaitu proses penetapan kebutuhan dan pengadaan dikarenakan kedua hal tersebut menjadi gerbang awal dalam proses pengelolaan PPPK kedepannya.

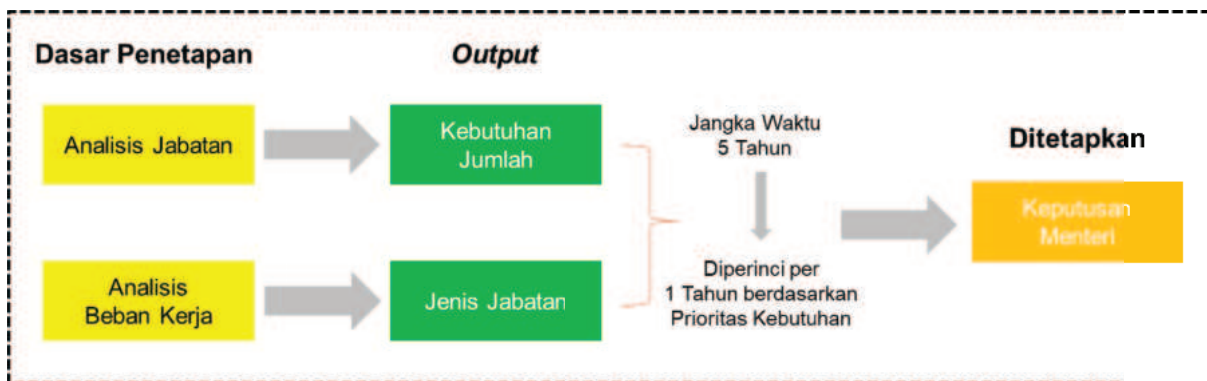
Saat proses penetapan kebutuhan, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis

jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan tersebut dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Sedangkan untuk proses pengadaan secara garis besar dijelaskan oleh gambar berikut.

Pengadaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lainnya yang dibutuhkan dalam jabatan. Pengadaan PPPK dilakukan secara nasional berdasarkan perencanaan kebutuhan jumlah PPPK dan lowongan pengadaannya diumumkan secara terbuka kepada masyarakat. Setiap warga negara

Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PPPK sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam PP Nomor 49 Tahun 2018. Adapun seleksi PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Bagi peserta yang lolos kedua tahap seleksi tersebut kemudian dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK melalui pengumuman hasil seleksi secara terbuka untuk selanjutnya diangkat menjadi PPPK.

PEMBAHASAN ATAU ANALISIS: Carut Marut Penetapan Kebutuhan PPPK
 Berdasarkan Pasal 4 Ayat (1) sampai Ayat (5) PP Nomor 49 Tahun 2018, proses penetapan kebutuhan PPPK secara garis besar digambarkan sebagai berikut.



GAMBAR 2. Proses Penetapan Kebutuhan PPPK

Namun dalam pelaksanaannya, penetapan kebutuhan PPPK ini tidak mudah dilakukan oleh setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Hal ini dikarenakan jumlah tenaga honorer yang terlanjur lebih banyak dibandingkan jumlah kebutuhan PPPK. Mengapa demikian? Penerimaan tenaga honorer yang seharusnya sudah diberhentikan pada kebijakan-kebijakan sebelumnya, malah masih terus dilakukan oleh beberapa instansi. Bahkan sebagian instansi menggunakan istilah lain seperti “penambahan pegawai dengan SK PPK” atau “penambahan pegawai Profesional/Konsultan Individu”.

Penerimaan pegawai tersebut diperburuk dengan proses seleksi yang tidak transparan serta tidak didasarkan pada penetapan kebutuhan yang jelas, baik analisis jabatan maupun analisis beban kerja. Sebagian besar pegawai

yang direkrut merupakan rekan dari pegawai yang sudah bekerja sebelumnya (indikasi nepotisme). Akibatnya terdapat banyak tenaga honorer yang tidak memiliki kompetensi dan background pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan PPPK saat ini.

Selain itu dengan adanya keterbatasan rekrutmen PPPK yang dikhususkan bagi jabatan fungsional, menjadi kendala tersendiri bagi instansi dalam penetapan kebutuhan PPPK. Banyak dari instansi kemudian melakukan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja seolah formalitas semata untuk mengakomodir tenaga honorer yang statusnya belum jelas dan tidak mengacu pada kebutuhan sebenarnya. Kondisi tersebut semakin menunjukkan indikasi carut marut dalam proses penetapan kebutuhan PPPK, baik kebutuhan jumlah maupun jenis jabatan yang tidak didasarkan

pada analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan amanat Pasal 4 Ayat (1) sampai Ayat (5) PP Nomor 49 Tahun 2018.

Pada 2023 lalu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah menetapkan sebanyak 572.496 formasi Calon Aparatur Sipil Negara dengan bobot 80% dari jumlah formasi diperuntukan bagi pelamar dari tenaga honorer dan 20% sisanya untuk pelamar umum. Pembagian porsi tersebut menunjukkan keberpihakan pemerintah untuk tenaga honorer juga kepada eks THK-II, karena mereka telah mengabdikan

“Sebagian besar pegawai yang direkrut merupakan rekan dari pegawai yang sudah bekerja sebelumnya (indikasi nepotisme).”



Foto: freeoik.com



“ Pemerintah sebetulnya memiliki potensi untuk merekrut lebih banyak lagi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), mengingat sebelumnya rencana kebutuhan ASN secara nasional pada tahun 2023 sudah ditetapkan sebanyak 1.030.751 pegawai.”

sebagaimana dijelaskan oleh Menpan Azwar Annas pada kolom berita di kanal menpan.go.id pada 03 Agustus 2023. Selain itu, pembagian porsi tersebut juga sebagai bentuk upaya pemerintah yang berfokus pada penyelesaian eks THK-II dan Non-ASN namun telah masuk dalam database pendataan Non-ASN di BKN.

Pemerintah sebetulnya memiliki potensi untuk merekrut lebih banyak lagi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), mengingat sebelumnya rencana kebutuhan ASN secara nasional pada tahun 2023 sudah ditetapkan sebanyak 1.030.751 pegawai. Namun terdapat beberapa instansi yang tidak mengusulkan kebutuhan formasi dengan optimal atau bahkan tidak mengusulkan sama sekali. Hal ini menyebabkan jumlah rencana kebutuhan ASN tahun 2023 berkurang sebanyak 44% dari total kebutuhan nasional. Penetapan formasi CASN inilah yang menjadi cikal bakal terbatasnya formasi PPPK pada tahun 2023. Adapun berdasarkan data yang dihimpun oleh BKN tahun

2022–2023, jumlah tenaga non-ASN sebanyak 2,3 juta pegawai. Jumlah tersebut termasuk kategori eks THK-II dengan usia menjelang pensiun.

Dilema Pengadaan PPPK Formasi Khusus dan Formasi Umum

Berdasarkan Pasal 7 Ayat (1) dan (2) PP Nomor 49 Tahun 2018 disebutkan bahwa pengadaan PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi pemerintah. Dimana pada pelaksanaannya dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Pada pelaksanaan pengadaan PPPK Formasi Khusus dan Formasi Umum ini terjadi dilema sebagai akibat dari carut marutnya proses penetapan kebutuhan PPPK.

Pada tahap pertama, proses perencanaan pengadaan PPPK dilakukan dengan menyusun dan menetapkan jadwal serta sarana dan prasarana pengadaan PPPK. Pada tahap ini penulis tidak menemukan

permasalahan yang cukup signifikan dikarenakan jadwal serta sarana dan prasarana pengadaan dilakukan secara nasional melalui panitia seleksi nasional pengadaan PPPK.

Selanjutnya pada tahap pengumuman lowongan dan pelamaran, terdapat permasalahan akibat dari pengkategorian pengadaan PPPK melalui Formasi Khusus dan Formasi Umum. Pengkategorian tersebut menyebabkan ruang persaingan pelamar pada Formasi Umum menjadi sangat terbatas. Padahal banyak pelamar umum yang memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan pada Formasi Khusus namun tidak dapat mendaftar. Sedangkan pada Formasi Khusus sendiri, banyak pelamar yang tidak memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Sehingga pada rekrutmen PPPK tahun 2023 masih banyak jabatan pada Formasi Khusus yang tidak dapat terpenuhi, meskipun jumlah pelamar seperti “Berebut Kursi PPPK dalam Kolam Formasi yang Terbatas”.

Sebagai contoh terjadi pada salah satu instansi daerah yaitu Kabupaten OKU. Kepala BKPSDM OKU, Mirdaili SSTP MM melalui Kabid Pengadaan Penilaian Kerja Pemberhentian dan Informasi Hj. Ari Susanti SH MH mengatakan bahwa terdapat kekosongan formasi, yakni 274 formasi tenaga guru, 63 formasi tenaga kesehatan dan 42 teknis tidak diisi. Hal ini terjadi dikarenakan banyak dari peserta tidak sesuai kualifikasi serta tidak lulus passing grade.

Permasalahan pada tahap pengumuman lowongan dan pelamaran PPPK tidak berhenti sampai di sana. Salah satu hal yang banyak dikeluhkan oleh tenaga honorer adalah tidak tersedianya formasi pada instansi tempat mereka mengabdikan. Sehingga mereka harus mendaftar ke instansi lain dan bersaing dengan tenaga honorer yang sudah lebih dahulu mengabdikan di instansi tersebut. Hal tersebut menyebabkan distribusi pelamar menjadi tidak merata dan menumpuk di beberapa formasi pada instansi tertentu, sedangkan di sisi lain masih banyak formasi yang sepi peminat bahkan menjadi formasi kosong.

Pada tahap seleksi, berdasarkan Pasal 19 PP Nomor 49 Tahun 2018 disebutkan seleksi pengadaan

“ Pada tahap seleksi, berdasarkan Pasal 19 PP Nomor 49 Tahun 2018 disebutkan seleksi pengadaan PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. ”

PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Pada Rapat Kerja Komisi II DPR RI tanggal 17 Januari 2024 lalu, Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara Suharmen menyebutkan permasalahan yang terjadi dalam proses seleksi administrasi CASN 2023. Pada pelaksanaannya ditemukan ketidaksesuaian pada kualifikasi dengan formasi jabatan. Hal tersebut merupakan bentuk “afirmasi” yang dilakukan oleh instansi untuk mengakomodir tenaga honorer di tempatnya. Penyimpangan proses administrasi juga diperburuk dengan persyaratan sertifikasi yang tidak sesuai formasi dengan maksud untuk memberi nilai tambah pada peserta CASN “tertentu”. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem merit yang tidak berjalan pada proses rekrutmen PPPK Formasi Khusus dan tidak sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Terakhir pada tahap pengumuman dan pengangkatan menjadi PPPK menjadi pelengkap dalam permasalahan pengadaan PPPK. Hingga tanggal 4 Maret 2024, tercatat BKN telah menerbitkan NIP CPNS dan PPPK sebanyak 159.494 dari total 430.771 honorer yang sudah mengisi DRH. Berdasarkan penjelasan Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN, proses penetapan NIP PPPK terhambat karena terkendala anggaran. Ketika pemerintah daerah sudah mengangkat, maka Pemda wajib membayar gaji PPPK. Pertimbangan lain yang membuat pemda tidak mengangkat PPPK karena adanya batasan maksimal bagi pemda untuk alokasi belanja pegawai. Sehingga ketika mereka melakukan



Foto: freepik.com



“ Untuk mengakomodir prioritas pemerintah dalam menyelesaikan tenaga honorer eks THK-II dan Non-ASN pada Formasi Khusus, pemerintah disarankan membuka jabatan non-fungsional atau pelaksana pada rekrutmen PPPK selanjutnya.”



pengangkatan maka alokasi belanja pegawai yang dibebankan kepada APBD melebihi 30%.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berkaitan dengan rangkaian permasalahan di atas, ada beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan untuk mengurai benang kusut dibalik rekrutmen PPPK yaitu:

1. Pemerintah melalui BKN dan Kementerian PAN RB harus memberlakukan sanksi yang tegas dan jelas bagi instansi yang masih merekrut tenaga honorer. Dimana berdasarkan PP Nomor 49 Tahun 2018 dan Surat Edaran (SE) Kementerian PAN RB Nomor B/185/M.SM. 02.03/2020 disebutkan bahwa ASN hanya terdiri dari PNS dan PPPK. Sedangkan bagi tenaga honorer yang tidak lolos dalam rekrutmen PPPK harus segera dilakukan tindak lanjutnya, apakah dialihkan melalui skema *outsourcing* atau diberhentikan. Hal ini diharapkan dapat membantu mengurai

benang kusut tenaga honorer dan keterbatasan kursi PPPK.

2. Untuk mengakomodir prioritas pemerintah dalam menyelesaikan tenaga honorer eks THK-II dan Non-ASN pada Formasi Khusus, pemerintah disarankan membuka jabatan non-fungsional atau pelaksana pada rekrutmen PPPK selanjutnya. Hal ini diharapkan dapat mengatasi masalah ketidaksesuaian antara kompetensi dan kualifikasi pendidikan tenaga honorer dengan jabatan yang dibutuhkan.
3. Untuk mengatasi kekosongan formasi tertentu seperti pada rekrutmen PPPK tahun 2023, perlu dilakukan optimalisasi database tenaga honorer yang sudah dibuat oleh BKN. Database tersebut memuat informasi berupa biodata, latar belakang pendidikan dan riwayat pekerjaan serta lokasi penempatan terakhir.

Informasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan pemetaan hingga pendistribusian tenaga honorer sesuai dengan kualifikasi jabatan pada rekrutmen PPPK. Selain itu, informasi tersebut dapat digunakan untuk penempatan jabatan lintas instansi. Sehingga tidak ada lagi formasi yang terlalu ramai pelamar di instansi tertentu namun sepi atau bahkan menjadi formasi kosong di instansi lainnya.

4. Dalam pelaksanaan rekrutmen PPPK, setiap instansi harus aware terhadap kondisi anggarannya sebelum menetapkan kebutuhan dan pengadaan PPPK. Sehingga kontrol anggaran tidak hanya memperhatikan pendapat Kementerian Keuangan. Hal ini diharapkan dapat meminimalisir masalah penundaan pengakatan PPPK yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran.

Referensi**Dokumen Perundang-undangan**

1. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA
 2. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 43 TAHUN 2007 TENTANG PERUBAHAN ATAS 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
 4. PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 56 TAHUN 2012 TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
 5. PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PNS
 6. PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 17 TAHUN 2020 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PNS
 7. PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
 8. SURAT EDARAN KEMENTERIAN PAN RB NOMOR B/185/M. SM.02.03/2020 PERIHAL STATUS KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH PUSAT DAN PEMERINTAH DAERAH
- penanganan-tenaga-non-asn (diakses tanggal 09 Maret 2024).
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240117165657-4-506680/bkn-blak-blakan-banyak-kesalahan-di-hasil-seleksi-cpns-2023> (diakses tanggal 09 Maret 2024).
- <https://m.jpnn.com/news/inilah-masalah-terbaru-pppk-2023-yakin-rekrutmen-23-juta-casn-2024-sukses?page=2> (diakses tanggal 09 Maret 2024).
- <https://www.kompas.com/tren/read/2023/09/18/183000065/ada-keterangan-umum-dan-khusus-saat-cek-pengumuman-cpns-dan-pppk-2023-apa> (diakses tanggal 09 Maret 2024).
- <https://www.jpnn.com/news/sebegini-jumlah-formasi-kosong-pppk-2023-sayang-banget> (diakses tanggal 09 Maret 2024).

Media Masa

<https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pemerintah-rekrut-572-496-asn-2023-menteri-panrb-dioptimalkan-untuk->



PPPK DALAM PUSARAN PERSAINGAN KERJA



Hanriansyah Jaya

“ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan legitimasi bahwa PPPK dianggap setara PNS dari segi rekrutmen, kinerja, dan penghasilan.”

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua jenis pegawai ini diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan bertugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya. Mereka juga menerima penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-undang ini mengukuhkan bahwa PPPK memiliki kesetaraan

dengan PNS dalam hal rekrutmen, kinerja, dan penghasilan. Hal ini mendorong banyak pencari kerja untuk bersaing mendapatkan posisi PPPK. Persyaratan rekrutmen PPPK pun relatif mudah, yaitu minimal mengabdikan pada instansi pemerintah selama dua tahun. Akibatnya, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah tenaga honorer yang berminat, bahkan mencapai dua kali lipat dari kebutuhan.

Rekrutmen PPPK: Peluang dan Tantangan

Bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan, rekrutmen PPPK memberikan angin segar. Namun, proses ini juga menarik minat mereka yang baru saja mengabdikan di instansi pemerintah. Isu yang sering muncul adalah adanya perlakuan khusus bagi mereka yang memiliki koneksi dengan pejabat, yang memudahkan proses administrasi. Hal ini menimbulkan ketidakadilan bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan namun

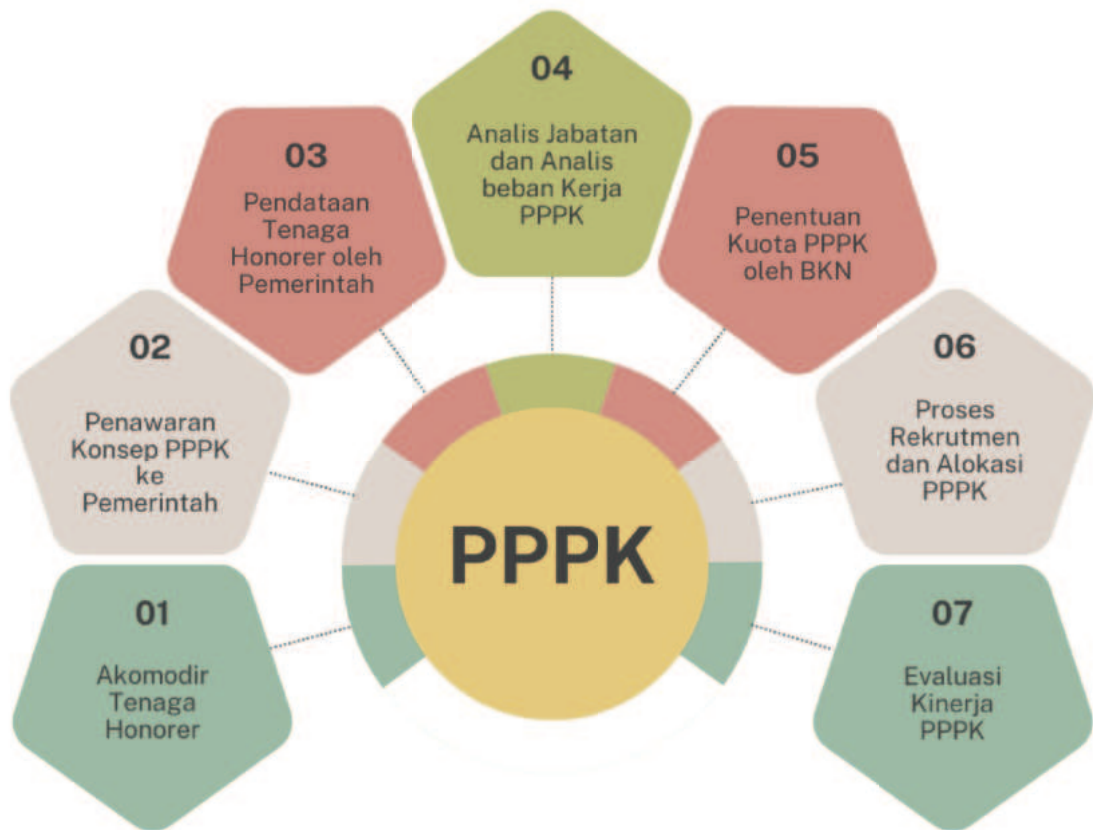
terkendala persyaratan administrasi yang memberatkan dalam pendaftaran *online* PPPK.

Kebutuhan dan Efektivitas PPPK dalam Organisasi Pemerintah

Banyak pihak mempertanyakan kebutuhan organisasi terhadap rekrutmen PPPK. Apakah PPPK benar-benar dibutuhkan untuk kelancaran kinerja lembaga negara, atau hanya dijadikan peluang bagi para pencari kerja? Terlepas dari kontroversi tersebut, PPPK dianggap sebagai solusi sementara dalam mengakomodasi tenaga honorer yang banyak diminati untuk diangkat sebagai PNS.

Data Statistik ASN: PNS dan PPPK

Per 31 Desember 2023, jumlah PPPK mencapai 733.340 orang, sedangkan jumlah PNS sebanyak 3.732.428 orang. Total ASN mencapai 4.465.765 orang dengan rasio PNS 84% dan PPPK 16%. Data ini menunjukkan peningkatan rekrutmen PPPK sejak periode 2021 hingga 2023 dalam



GAMBAR1. Skema PPPK

mengisi kuota dan formasi jabatan yang sebelumnya ditempati tenaga honorer.

Mengupas Permasalahan dan Tujuan Rekrutmen PPPK

Penulisan ini bertujuan menjawab beberapa keresahan yang timbul terkait rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Permasalahan yang dibahas meliputi:

1. Apakah PPPK efektif dalam pemenuhan kinerja instansi pemerintah?
2. Bagaimana nasib tenaga honorer yang tidak lulus rekrutmen PPPK setelah lama mengabdikan?
3. Apakah anggaran yang digelontorkan pemerintah untuk penggajian PPPK akan terus

dipertahankan atau akan ditinjau ulang?

4. Tujuan tulisan ini adalah untuk menggambarkan dinamika rekrutmen PPPK dari sudut pandang lain yang mungkin perlu ditinjau ulang.

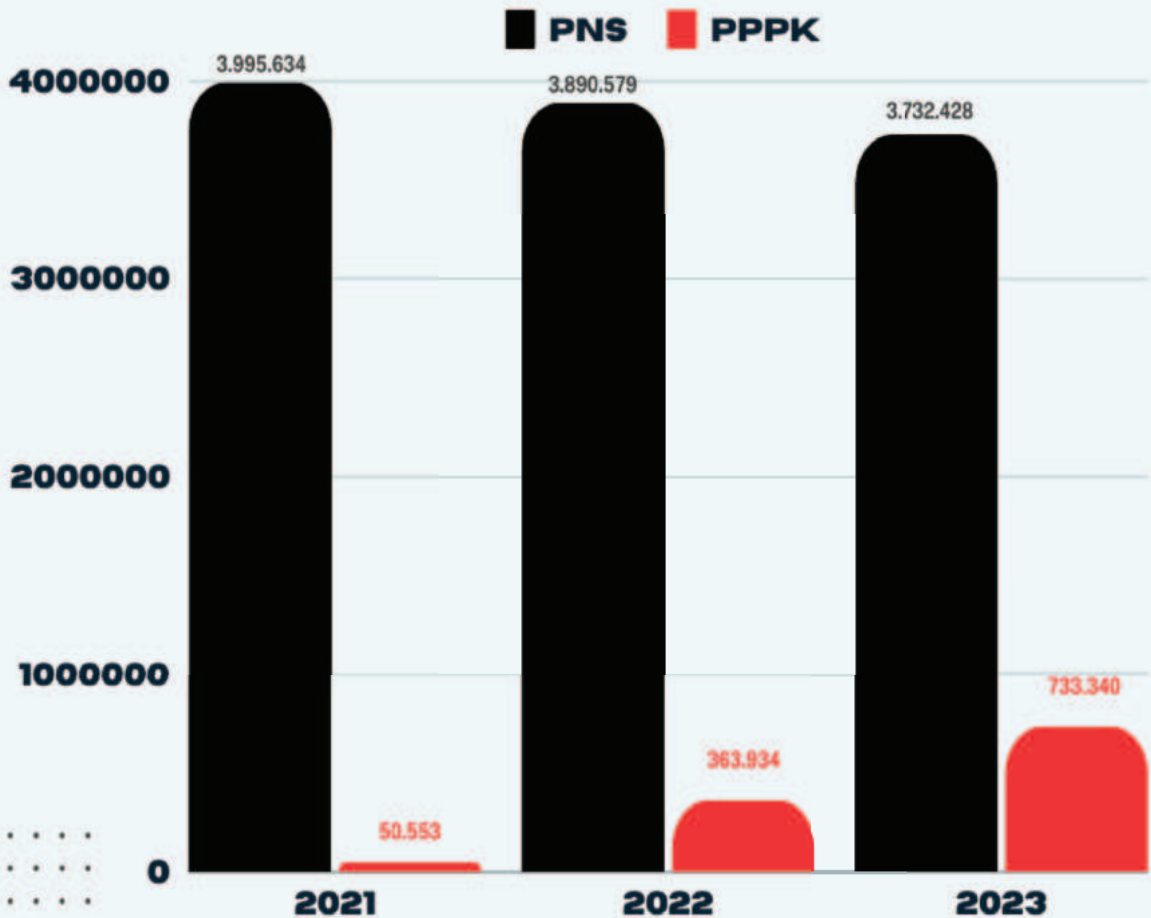
Pembahasan dan Analisis

Rekrutmen PPPK merupakan solusi pemerintah untuk mengakomodasi tenaga honorer yang menuntut diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Proses rekrutmen PPPK hampir sama dengan rekrutmen PNS, yaitu melalui portal SSCASN BKN. Keuntungan utama rekrutmen PPPK adalah rendahnya ambang batas (*passing grade*) dibandingkan

rekrutmen PNS. Penurunan *passing grade* ini disebabkan oleh pengalaman kerja sebelumnya di instansi pemerintah, sehingga peluang kelulusan PPPK lebih besar. Sementara itu, rekrutmen PNS lebih menguntungkan bagi lulusan baru (*fresh graduate*) karena *passing grade* yang tinggi.

Namun, rekrutmen PNS mungkin akan mengalami moratorium mengingat besarnya beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk penggajian PNS. Dalam jangka panjang, perencanaan rekrutmen PPPK juga akan memberikan beban bagi negara.

PERTUMBUHAN ASN



Pertumbuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat dilihat pada data berikut.

Data terbaru menunjukkan adanya pergeseran signifikan dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Tren ini terlihat dari peningkatan jumlah Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) setiap tahun, sementara jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) terus menurun.

Antara tahun 2021 hingga 2023, jumlah PNS menurun dari 3.995.643 menjadi 3.732.428 orang, menunjukkan penurunan sebesar 263.215 orang. Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor

“Antara tahun 2021 hingga 2023, jumlah PNS menurun dari 3.995.643 menjadi 3.732.428 orang, menunjukkan penurunan sebesar 263.215 orang.”

“Hingga akhir pendaftaran, jumlah pelamar yang mendaftar di portal SSCASN BKN mencapai 2.409.882 orang.”

seperti kematian, pensiun dini, dan batas usia pensiun. Sebaliknya, jumlah PPPK meningkat drastis dari 50.553 menjadi 733.340 orang, dengan peningkatan sebesar 722.782 orang dalam periode yang sama.

Rekrutmen ASN Tahun 2023

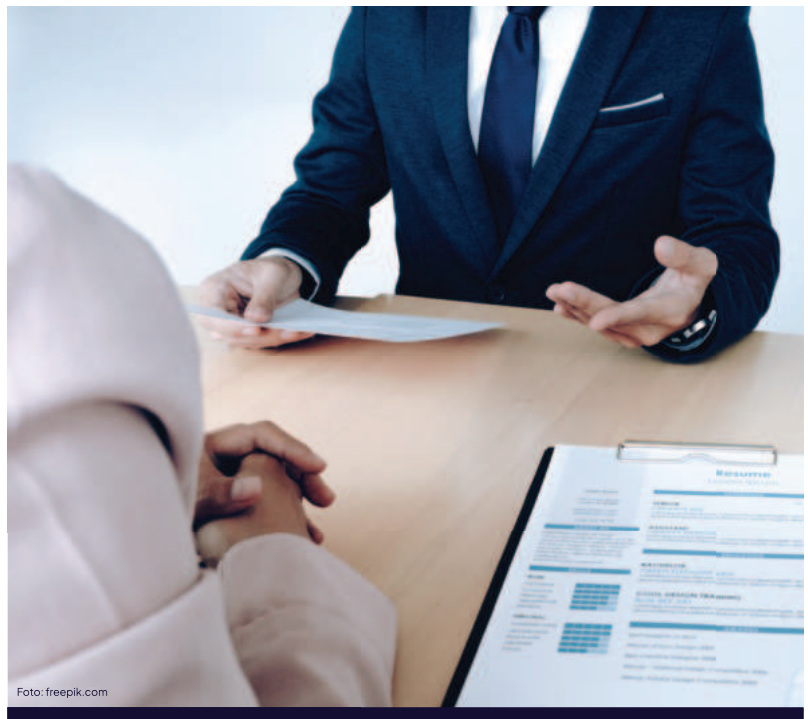
Menurut data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), pendaftaran Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dibuka pada 17 Agustus 2023. Total formasi yang dibuka mencapai 572.299 orang, dengan alokasi 28.903 formasi untuk CPNS dan 543.396 formasi untuk PPPK.

Pendaftaran seleksi calon ASN, yang terdiri dari formasi CPNS dan PPPK, resmi ditutup pada 11 Oktober 2023 pukul 23.59 WIB. Hingga akhir pendaftaran, jumlah pelamar yang mendaftar di portal SSCASN BKN mencapai 2.409.882 orang. Dari jumlah tersebut, pelamar formasi CPNS mencapai 945.404 orang, sementara pelamar formasi PPPK terdiri atas 439.020 pelamar untuk PPPK Guru, 388.145 pelamar untuk PPPK Tenaga Kesehatan, dan 637.313 pelamar untuk PPPK Tenaga Teknis.

PPPK sebagai Solusi Sementara

PPPK dianggap sebagai solusi untuk meredam permintaan pengangkatan tenaga honorer sebagai PNS. Namun, perlu dicatat bahwa belum ada sistem evaluasi kinerja yang sistematis untuk memperpanjang perjanjian kerja PPPK di masa depan.

Perubahan dalam pola rekrutmen ini menunjukkan bahwa pemerintah





terus mencari cara untuk mengelola kebutuhan tenaga kerja di sektor publik dengan lebih efektif. Meskipun demikian, transparansi dan keadilan dalam proses rekrutmen tetap menjadi perhatian utama untuk memastikan kualitas dan kinerja ASN yang optimal.

Saran dan Rekomendasi

Peran PPPK dalam pusran pencarian kerja sangat penting mengingat hal ini dianggap sebagai peluang besar bagi pencari kerja. Adapun beberapa saran dan rekomendasi dapat diajukan.

1. Keefektifan Kinerja PPPK akan dievaluasi oleh Intansi Pemerintah tempat mereka bekerja, Dimana evaluasi ini akan menentukan perpanjangan perjajian kerja PPPK tersebut sesuai Formasi yang ada.
2. Tenaga Honorer yang belum lulus rekrutmen PPPK dapat mendaftarkan diri lagi sebagai PPPK bila syarat rekrutmen PPPK masih terpenuhi.

3. Besarnya beban APBN dan APBD untuk penggajian PPPK akan ditelaah Kembali, mengingat Anggaran Negara semakin terbatas karena akan membiayai program Pemerintah yang lain.

Daftar Pustaka

- Badan Kepegawaian Negara. (2023). Berita. www.bkn.go.id, "Ditutup 11 Oktober Pelamar Seleksi CASN 2023 Mencapai 2.409.882". Diakses pada 12 Maret 2024.
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester I.
- Badan Kepegawaian Negara. (2024). Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester II.
- DetikSulsel. (2023). "Daftar Lengkap Instansi Penerimaan CPNS dan PPPK 2023 dan Jumlah Formasinya". <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6934247/>

daftar-lengkap-instansi-penerimaan-cpns-dan-pppk-2023-dan-jumlah-formasinya. Diakses pada 12 Maret 2024.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

PROFIL PENULIS

Hanriansyah Jaya merupakan Perencana Ahli Pertama pada Kementerian Agama Kabupaten Polewali Mandar. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el andry_sipil04@yahoo.com

FORMASI PPPK SATU SEKOCI MENUJU STATUS ASN: KEBIJAKAN PENERTIBAN STATUS KEPEGAWAIAN DAERAH



Foto: freepik.com

Tuti Kurnia

Kebijakan pemerintah melalui Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 mengenai status kepegawaian di lingkungan pemerintah pusat dan daerah mengharuskan pemerintah daerah membuat kebijakan strategis. Pemerintah daerah diwajibkan untuk menertibkan status seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan mereka menjadi ASN. Kebijakan ini bersifat sensitif dan dapat berdampak politis serta sosial ekonomi masyarakat.

Pemberhentian atau pengurangan pegawai selalu menjadi tantangan bagi pemerintah daerah. Langkah-langkah yang diambil harus antisipatif terhadap perkembangan yang mungkin terjadi, termasuk menjelaskan situasi kepada pegawai, mendengarkan ekspektasi mereka, mendiskusikan kompensasi, dan mengidentifikasi langkah adil berikutnya. Organisasi perlu mengidentifikasi sasaran dan kendala, membentuk tim perampingan, menyelesaikan masalah hukum,

merencanakan tindakan pasca implementasi, dan menyelesaikan masalah keamanan (Dessler, 2007).

Diperlukan formula yang memberikan solusi win-win tanpa mengabaikan makna pemberhentian pegawai non-PNS, dengan mempertimbangkan kriteria dan jenis jabatan pegawai non-PNS. Tidak semua pegawai non-PNS harus diberhentikan secara mutlak (Puji Raharjo, 2015).

Menurut Tabroni (2020), UU Ketenagakerjaan telah menyiapkan indikator pemenuhan hak kerja yang perlu dirujuk oleh pemerintah daerah dalam memenuhi hak konstitusional pegawai non-ASN. Tabroni juga menyarankan agar semangat peningkatan kinerja harus diletakkan pada perlakuan yang sama bagi ASN.

Kinerja pemerintah daerah menjadi alasan kuat dari kebijakan penataan pegawai, termasuk pegawai non-ASN. Studi oleh Muh. Nur Fajrin dan Ashabul Kahfi (2020) menunjukkan bahwa pemerintah daerah (studi

“ Diperlukan formula yang memberikan solusi win-win tanpa mengabaikan makna pemberhentian pegawai non-PNS, dengan mempertimbangkan kriteria dan jenis jabatan pegawai non-PNS.”

kasus: Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan) melakukan pemecatan terhadap tenaga kerja honorer untuk meningkatkan kinerja ASN. Banyak tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan oleh ASN dilimpahkan kepada tenaga honorer.

Tulisan ini membahas bagaimana pemerintah daerah dapat melahirkan kebijakan inklusif yang adil dan memberikan solusi bagi pegawai terdampak. Preskripsi diberikan dari studi terhadap alternatif kebijakan yang dijalankan pemerintah daerah berbasis bukti.

Permasalahan dan Tujuan

Kebijakan pemerintah daerah yang menampung aspirasi pegawai non-ASN bertujuan untuk memberikan solusi penataan dan penertiban pegawai sesuai ketentuan peraturan perundangan dengan minim gejala. Bagaimana pemerintah daerah, khususnya pemerintah kota Padang, mengambil kebijakan inklusif yang tepat menjadi fokus tulisan ini. Studi ini mengidentifikasi kondisi pegawai non-ASN dan mengungkap ekspektasi mereka terhadap pemerintah daerah.

Penelitian dilakukan menggunakan formulir aplikasi Google sebagai instrumen survei. Responden merupakan pegawai non-ASN hingga tahun 2022 di lingkungan pemerintah kota Padang, berjumlah 1.807 orang (29%) dari 6.142 pegawai non-ASN. Metode triangulasi digunakan untuk memverifikasi data dan informasi dari pejabat berwenang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

Kebijakan yang komunikatif, transparan, dan berpihak pada penyelamatan hak asasi manusia pegawai serta penyediaan akses dan sumber daya untuk pemenuhan pendapatan reguler perlu diupayakan melalui kolaborasi dengan pihak swasta (*vendor outsourcing*) dan masyarakat dunia usaha. Hal ini penting untuk mengantisipasi penambahan masyarakat miskin di Kota Padang.

Tenaga non-ASN di daerah terbagi dalam beberapa kategori: tenaga kesehatan, tenaga pendidikan, petugas lapangan, tenaga administrasi, dan lainnya. Tingkat pendidikan mereka bervariasi, mulai dari lulusan SD, SMP, SMA, Diploma, hingga Sarjana (S1 dan S2).

Lama Bekerja	Jumlah (%)
>20	2,30
16-20	8,60
11-15	14
5-10	45
<5	30

Penggajian Tenaga Non-ASN

Secara umum, tenaga non-ASN digaji melalui honor kegiatan, honor kontrak (berdasarkan peraturan kepala daerah), dan sumber sah lainnya. Berdasarkan jenis penggajian, terdapat 3.380 pegawai (55%) yang tidak memiliki alokasi gaji yang jelas atau bekerja secara sukarela. Gaji pegawai honor/kontrak berdasarkan Peraturan Wali Kota adalah Rp. 2.400.000 per bulan, sedangkan gaji pegawai honor/kontrak berdasarkan kegiatan bervariasi sesuai dengan kegiatan di perangkat daerah masing-masing.

Hasil Survei

Dari 1.807 responden tenaga non-ASN, sebanyak 97,8% berpendapat bahwa pemerintah daerah membutuhkan dukungan tenaga non-ASN untuk mencapai kinerja yang optimal. Dari jumlah tersebut, 1.095 orang (60,6%) merupakan tenaga kontrak, sementara 712 orang (39,4%) adalah tenaga honorer kategori 2.

Mayoritas tenaga non-ASN (76,7%) memiliki tanggungan keluarga karena telah menikah atau pernah menikah. Sebanyak 1.387 orang (73,7%) berstatus menikah, sedangkan 55 orang (3%) pernah menikah namun

“Hingga akhir pendaftaran, jumlah pelamar yang mendaftar di portal SSCASN BKN mencapai 2.409.882 orang.”

sudah bercerai atau menanda. Sisanya, sebanyak 420 orang (23,2%) masih lajang.

Pegawai non-ASN yang berpeluang mengikuti seleksi PPPK yaitu yang berpendidikan D4/S1 ke atas yaitu sejumlah 835 orang (46%). Sementara dari data total non-ASN yang dapat mengikuti seleksi PPPK sejumlah 3041 (49,51%). Hasil survey dan data riil menunjukkan keselarasan hasil.

Analisis Pilihan dan Ekspektasi Pegawai Non ASN

Pegawai non-ASN berharap pemerintah daerah dapat memperjuangkan kesejahteraan mereka dan mengangkat mereka sebagai pegawai ASN. Sebagian pegawai berharap ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, sementara yang lain merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini.

Pertimbangan utama pegawai non-ASN dalam memilih alternatif kebijakan adalah faktor ekonomi dan kesejahteraan sosial keluarga. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk menyediakan akses dan sumber daya yang dapat menjamin pendapatan reguler guna mengantisipasi peningkatan jumlah masyarakat miskin di Kota Padang.

Berdasarkan survei, berikut adalah pilihan kebijakan yang diambil oleh pegawai non-ASN:

a. Sukarela Berhenti dengan Kompensasi (5,1%)

- Mengajukan pensiun dini dengan pesangon berdasarkan lama bekerja dan kompleksitas jabatan (1,6%).
- Mengajukan pensiun dini dengan mendapatkan pembekalan keterampilan dan pesangon berdasarkan lama bekerja dan kompleksitas jabatan (2,3%).
- Mengajukan permohonan berhenti dengan mendapatkan pesangon dan surat rekomendasi kerja (1,2%).

b. Bertahan (55,1%)

- Karena tidak memenuhi syarat sebagai PPPK, memilih bekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja bagi Pemko Padang (*outsourcing*) (10,9%).
- Lainnya berharap beralih status menjadi pegawai ASN dengan penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan (44,2%).

Outsourcing dalam Kebijakan Pemerintah

Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang. Dalam Peraturan Menteri Keuangan No. 60 Tahun 2021, honorarium hanya diberikan kepada pegawai non-ASN



Foto: freepik.com

yang ditunjuk untuk tugas dan fungsi tertentu seperti satpam, pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti, berdasarkan surat keputusan pejabat yang berwenang atau kontrak kerja.

Praktek lebih fleksibel diterapkan di Universitas Islam Negeri Bandung. Instansi pendidikan tersebut menggunakan jasa perusahaan Kencana Makmur Lestari yang beralamat di Jl Terusan Ciliwung No 24 Bandung. Kencana Makmur Lestari (KML). Perusahaan menyediakan tenaga kerja: *cleaning service*, *general service (supervisor, team leader*, bidang akuntansi, HRD), *security, gardener (pengelola taman)*, *gondola man*, *customer service officer, office boy* (Nurvianti dan Lestari, 2017).

Saran dan Rekomendasi

Untuk memberikan solusi terbaik dalam kebijakan penertiban status pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah, perlu dibentuk tim khusus lintas sektor, yang tidak saja diserahkan pada unit pengelola kepegawaian. Namun tim dibentuk lintas perangkat daerah. Tim lintas perangkat daerah bergerak tepat

menyiapkan perangkat kebijakan penertiban pegawai non ASN, yang dipreskripsikan sebagai berikut:

1. Seluruh perangkat daerah/ unit kerja menyusun formasi PPPK sesuai sumber daya dan kebutuhan, khususnya formasi jabatan fungsional yang membutuhkan rekomendasi instansi Pembina dan persetujuan Kementerian PAN dan RB;
2. Merumuskan jenis kompensasi dan pembinaan sebagai buffer peningkatan penduduk miskin di daerah akibat pemberhentian pegawai non ASN dengan pemberian keterampilan, modal usaha dan atau rekomendasi kerja;
3. Berkolaborasi dengan *vendor outsourcing* yang *core-business*-nya dibidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM untuk menampung pegawai non ASN terdampak;
4. Membangun mekanisme dan perangkat komunikasi dua arah, khususnya kepada pegawai honor/kontrak yang terdampak dan melahirkan transparansi pada



Foto: freepik.com

kebijakan proses penertiban pegawai non ASN;

5. Redistribusi pegawai ASN jabatan administrasi dari unit yang padat pada unit yang kekurangan dan pejabat fungsional sesuai formasi kebutuhan;
6. Pemerintah daerah perlu mengintervensi fasilitasi penyediaan sumber daya untuk penjaminan kemampuan memperoleh pendapatan substitusi bagi pegawai yang terpaksa diberhentikan, diharapkan kebijakan tersebut mengantisipasi penambahan masyarakat miskin di kota Padang.

Referensi

Dessler, Gary (2007). *Human Resources Management*. Pearson Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey 07458.

Tobroni, Faiq (2020). Tinjauan HAM dalam Regulasi PPPK dengan Intertekstualitas Teks Hukum (*Human Rights Review in Regulations on PPPK with Intertextuality Legal Text*). Jurnal HAM, Vol 11, Nomor 2 Agustus 2020, pp(219–238). DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/ham.2020.11.219-238>

Puji Raharjo, H., S., (2015). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Solusi dalam Rekrutmen Pegawai dari Pegawai Non PNS ASN. *Jurnal Civil Servant* Vol.9 No.2, Nov 2015, pp.21–29. BKN, Yogyakarta.

“Pemerintah daerah perlu mengintervensi fasilitasi penyediaan sumber daya untuk penjaminan kemampuan memperoleh pendapatan substitusi bagi pegawai yang terpaksa diberhentikan.”

Nurvianti, Fitri dan Lestari, Rini (2017). Analisis Praktik Outsourcing dalam Mendorong Terjadinya Penghematan Biaya Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Universitas Islam Bandung). *Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice Bandung*, 20 Juli 2017. pp.117–126. PROCEEDINGS ISSN- 2252–3936.

Nur Fajrin, Ashabul Kahfi (2020). Pengangkatan dan Pemecatan Pegawai Honoror di Kabupaten Takalar Muh. *Siyasatuna* Vol.1 Nomor 2 Mei 2020. P.232–240

Hukumonline.com

PROFIL PENULIS

Tuti Kurnia merupakan Analis Kebijakan Muda pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Penulis dapat dihubungi melalui pos-el andikayulin89@gmail.com

WORK-LIFE BALANCE: KUNCI SUKSES DI ERA MODERN



Foto: freepik.com

Dalam kehidupan modern, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi fenomena umum. Tekanan pekerjaan, *deadline* yang ketat, dan ketergantungan pada teknologi mengganggu waktu bersantai dan hubungan sosial.

Akibatnya, stres, kelelahan, dan *burnout* meningkat. Pentingnya untuk memahami tantangan pada kehidupan bekerja saat ini dan bagaimana mencari strategi untuk mencapai keseimbangan yang sehat.

Di era yang dinamis seperti sekarang, konsep keseimbangan antara hidup dan kerja bukan sekadar tren, melainkan filosofi krusial untuk keberhasilan dan kebahagiaan sehari-hari. Baik sebagai pekerja kantor, wiraswasta, atau profesional independen, mencapai keseimbangan yang tepat memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan fisik, emosional, dan mental.



1. Pentingnya Keseimbangan Hidup dan Kerja

Keseimbangan hidup dan kerja bukan hanya soal alokasi waktu, melainkan juga manajemen energi, fokus, dan perhatian. Harmoni ini memungkinkan kita tetap produktif di tempat kerja sambil menjaga hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan diri sendiri.

2. Tantangan dalam Mencapai Keseimbangan

Meski penting, mencapai keseimbangan hidup dan kerja tidaklah mudah. Tekanan pekerjaan, *deadline* ketat, dan ekspektasi tinggi sering kali mengganggu waktu untuk kehidupan pribadi. Teknologi juga menjadi tantangan dengan memudahkan keterhubungan dan pekerjaan kapan pun, di mana pun.



Foto: freepik.com

3. Strategi untuk Keseimbangan yang Sehat

Penting untuk memiliki strategi yang tepat. Aturlah prioritas dengan baik, alokasikan waktu dan energi secara proporsional. Buat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan patuhi batas tersebut. Manfaatkan fleksibilitas teknologi, seperti bekerja dari rumah atau jadwal yang fleksibel.

4. Manfaat Keseimbangan yang Sehat

Mencapai keseimbangan hidup dan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas dan kinerja serta mengurangi stres dan kelelahan. Selain itu, meningkatkan kebahagiaan, kepuasan hidup, dan hubungan interpersonal.

5. Kesimpulan

Keseimbangan hidup dan kerja adalah kunci untuk keberhasilan dan kebahagiaan berkelanjutan. Dengan mengatur prioritas, menetapkan batas, dan memanfaatkan fleksibilitas teknologi, kita dapat mencapai harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Ini bukanlah tujuan akhir, melainkan perjalanan terus-menerus untuk meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh.

(Penulis: Rizki Aris Munandar/Staf Pokja OTAK Pusbindiklatren)

KUESIONER PEMBACA

1. Volume Majalah Simpul Perencana yang Saudara baca:

- a. Volume 46
- b. Volume 45
- c. Volume 44
- d.

2. Versi Majalah Simpul Perencana yang Saudara baca:

- a. Versi cetak
- b. Versi Digital (dari *website* Pusbindiklatren Bappenas atau bit.ly/baca-simpul)
- c. Versi Digital (dari platform Issuu atau bit.ly/issuu-pusbindiklatren)

PROFIL PEMBACA

3. Pekerjaan Saudara saat ini:

- a. ASN Perencana
- b. ASN Non Perencana
- c. Lainnya

4. Usia Saudara saat ini:

- a. 20–30 tahun
- b. 31–40 tahun
- c. 41–50 tahun
- d. di atas 50 tahun

TAMPILAN MAJALAH SIMPUL PERENCANA

5. Tampilan cover Majalah Simpul Perencana:

- a. menarik dan sesuai tema

b. menarik, tetapi tidak sesuai tema

c. tidak menarik

6. Tampilan *layout* isi dan foto/ilustrasi Majalah Simpul Perencana:

- a. menarik dan sesuai judul tulisan
- b. menarik, tetapi tidak sesuai judul tulisan
- c. tidak menarik

SUBSTANSI/ISI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

7. Tema yang diangkat dalam Majalah Simpul Perencana:

- a. menarik
- b. tidak menarik

8. Bahasa yang digunakan dalam Majalah Simpul Perencana

- a. mudah dipahami
- b. sulit dipahami

MANFAAT & REKOMENDASI MAJALAH SIMPUL PERENCANA

9. Manfaat yang Saudara peroleh dari Majalah Simpul Perencana:

- a. sebagai referensi untuk menyusun kebijakan
- b. sebagai referensi untuk menyusun tulisan jurnal/majalah/buku

c. sebagai sarana *updating* informasi terkait perencanaan pembangunan

d. sekedar bahan bacaan untuk mengisi waktu luang.

10. Apakah Saudara akan merekomendasikan ke pimpinan/rekan kerja/lainnya untuk membaca Majalah Simpul Perencana?

- a. iya
- b. tidak

KETENTUAN:

- Lingkari jawaban pada huruf a atau b sesuai pilihan Anda.
- Kuesioner yang telah selesai dijawab selanjutnya dipotret dengan kamera. Usahakan hasil foto tidak kabur (*blur*) sehingga tulisan dan jawaban dapat terbaca dengan jelas.
- Hasil foto selanjutnya dikirim melalui pos-el (*e-mail*) ke: simpul@bappenas.go.id
- Pengisian kuesioner evaluasi juga dapat dilakukan secara daring melalui tautan: bit.ly/evaluasi-msp





Langkah **HINDARI** **NARKOBA**



.01

Tolak ajakan merokok. Merokok adalah pintu gerbang penyalahgunaan narkotika.

.02

Kenali temanmu. Pilihlah teman yang selalu mengajak kepada kebaikan.

.03

Hindari kelompok/teman nongkrong yang tidak sehat. Sapa lalu pergi, lakukan dalam tiga detik.

.04

Ingat bahwa tidak ada ajaran agama yang membenarkan penyalahgunaan narkoba.

.05

Isi waktu luang dengan kegiatan positif seperti olahraga, bermain musik, belajar, dan lainnya.

.06

Ada keluarga yang menyayangi kita. Ciptakan komunikasi yang baik dengan keluarga.

Sehat Bahagia Tanpa Narkoba

Pusbindiklatren menjalankan amanah Kementerian PPN/Bappenas sebagai Satgas Pelaksana Inpres No. 2 Tahun 2020 tentang Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (RAN P4GN) dan Prekursor Narkotika Tahun 2020—2024



Kementerian PPN/
Bappenas

Pusbindiklatren



PUSBINDIKLATREN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS SEBAGAI

ZONA INTEGRITAS

Dalam rangka pembangunan Zona Integritas, pimpinan dan staf Pusbindiklatren Kementerian PPN/ Bappenas berkomitmen untuk selalu **memberikan pelayanan secara benar, akurat, profesional, dan berkualitas**. Pusbindiklatren menjamin pelaksanaan tugas internal dan pelayanan publik **bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme, dan gratifikasi serta bebas dari benturan kepentingan**.

Pada tahun 2020, Pusbindiklatren meraih predikat **WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)** dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Saat ini, Pusbindiklatren terus mengupayakan pelayanan terbaik menuju **WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)**.

